



MANUAL FORMATIVO DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

CURSO 11 NOVIEMBRE AL 15 NOVIEMBRE 2013



CEU

*Instituto Superior de
Estudios Profesionales*



**MINISDEF – DIGEREM
SDG RECLUTAMIENTO**



SAPROMIL

ESTRUCTURA

- 1. El entorno económico y las estructuras organizativas.
Procesos organizativos en la estructura empresarial.....Pag. 3**
 - a. Mercado Laboral actual
 - b. Estructura empresarial.
 - c. Proceso de selección

- 2. Mi proyecto profesional.....Pag. 17**
 - a. Capacidades
 - b. Habilidades
 - c. Disponibilidad

- 3. El proceso de búsqueda de empleo.....Pag. 21**
 - a. Objetivo profesional
 - b. Motivación

- 4. Etapa primera: Conseguir oportunidades..... Pag. 33**
 - a. La carta
 - b. El Curriculum
 - c. Redes sociales y marca personal:
 - i. LinkedIn
 - ii. Twitter
 - iii. Facebook
 - iv. Google +

- 5. Etapa segunda: Aprovechar las oportunidades.....Pag. 65**
 - a. La entrevista
 - b. Pruebas psicotécnicas
 - c. Pruebas de aptitud
 - d. Pruebas de personalidad
 - e. Dinámicas de grupo
 - f. Otro tipo de pruebas

- 6. Bibliografía.....Pag. 77**

1. EL ENTORNO ECONÓMICO Y LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS. PROCESOS ORGANIZATIVOS EN LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL.

A. MERCADO LABORAL

La globalización de la economía y el desarrollo tecnológico han modificado las características del mercado laboral actual, haciéndolo más dinámico y cambiante debido al flujo continuo de información, mercancías y personas a nivel mundial.

Estos dos acontecimientos han hecho cada vez más difusas las barreras territoriales y profesionales, incrementando la necesidad de flexibilidad y aprendizaje continuo, así como la disponibilidad a la movilidad territorial y/o funcional.

Al mismo tiempo, la descentralización de las actividades productivas que acarrea el proceso de globalización, hace que las empresas subcontraten cada vez más determinados servicios, en lugar de llevar a cabo todo el proceso productivo provocando lo que se ha denominado terciarización económica o potenciación del sector servicios.

Surgen así nuevas formas de organización del trabajo y de control del trabajador así como ocupaciones de nueva creación en el ámbito de la informática y comunicaciones.

Además la crisis económica mundial ha acentuado la dualidad del mercado laboral, haciendo más frecuentes ciertas características como: incertidumbre, irregularidad, rigidez salarial y rotación. En este contexto parece necesario desarrollar un proyecto de vida profesional centrado en la persona y no en la ocupación como venía siendo frecuente en generaciones pasadas.

Según el *Informe Infojobs 2010* publicado en junio de 2011 acerca del mercado de trabajo español, existen más oportunidades laborales para profesionales especializados en tecnologías de la información y comunicación: informáticos e ingenieros industriales.

El *Informe de Mercado de Trabajo Estatal de 2011 para jóvenes* publicado por el SEPE prevé que el sector servicios, la concentración territorial y el área comercial serán las tendencias predominantes del mercado laboral para en 2012.

Las ocupaciones con mayor tendencia a la contratación en el 4º trimestre de 2011 fueron:

- Peones agrícolas.
- Camareros asalariados.
- Peones de limpieza de oficinas.
- Peones de industrias manufactureras.
- Vendedores en tiendas y almacenes.



De este informe se extrae que entre el colectivo de jóvenes (menores de 30 años), las ocupaciones más contratadas en este periodo fueron:

- Camareros asalariados.
- Vendedores en tiendas y almacenes.
- Peones de industrias manufactureras.
- Promotores de ventas.
- Peones de transporte de mercancías.
- Monitores de entretenimiento.
- Azafatas de tierra.
- Enfermeros no especializados.
- Administrativos.

Las categorías destacadas en las que se clasifican las ofertas de empleo publicadas, según el *Informe Infojobs 2010*, son comercial y ventas, informática y telecomunicaciones y atención a clientes.

La capacidad de adaptación a distintos entornos y tareas, el aprendizaje y reciclaje continuo, la iniciativa y creatividad y el trabajo en equipo son algunas de las habilidades clave para desenvolverse con éxito.

Los idiomas, el manejo de tecnologías de información y comunicación y una formación especializada son los conocimientos más solicitados por las empresas.

La movilidad geográfica y funcional, la disponibilidad horaria o contar con carnet de conducir y vehículo son demandas bastante frecuentes.

Según el *Informe mensual de Enero del 2012* publicado por el Observatorio de las ocupaciones del SEPE, los grupos profesionales con mejores perspectivas laborales a nivel nacional son:

- ✓ Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes.
- ✓ Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos.
- ✓ Técnicos educadores de educación especial.
- ✓ Empleados domésticos.
- ✓ Profesionales de la publicidad y comercialización.

Las ocupaciones con crecimiento más significativo en enero del 2012 entre el colectivo de jóvenes serían:

- 👉 Peones agropecuarios.
- 👉 Empleados de servicios de correos.
- 👉 Empleados de control de abastecimientos e inventarios.
- 👉 Técnicos en grabación audiovisual.
- 👉 Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimientos de materiales.
- 👉 Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes.

La ocupabilidad es la capacidad de una persona de acceder y conservar un puesto de trabajo. Existen muchos factores que afectan a la ocupabilidad entre otros:

- Factores estructurales como la oferta de empleo, la demanda, las tendencias del mercado y la situación de nuestra profesión en el mercado laboral. Conviene conocerlos, aunque son poco modificables.
- Factores competenciales como la formación, la experiencia, dominio de idiomas o informática.
- Factores psicosociales como la importancia atribuida al empleo, la disponibilidad para trabajar, autoimagen, autoconfianza, habilidades de búsqueda o atribución de las causas del desempleo.
-

El *Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo* de la Unión Europea identifica 19 ámbitos de actividad ocupacional que satisfacen las nuevas necesidades sociales. Son muy heterogéneos, pero todos ellos se caracterizan por satisfacer necesidades sociales nuevas en mercados o sectores incompletos, tener un ámbito de producción localmente definido y un alto potencial de creación de puestos. Se agrupan en cuatro categorías:

Servicios de la vida cotidiana:

- Servicio de ayuda domiciliaria.
- Cuidado de niños y mayores.
- Nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ayuda a jóvenes en riesgo de exclusión social.
- Mejoras en la vivienda.
- Seguridad ciudadana.
- Transportes colectivos locales.
- Revalorización de espacios urbanos.
- Comercio de proximidad.
- Gestión de la energía.

Servicios socioculturales y de ocio:

- Turismo.
- Audiovisual.
- Valorización del patrimonio cultural.
- Desarrollo cultural local.
- Deporte.

Servicios del medio ambiente:

- Gestión de residuos.
- Gestión del agua.
- Protección y mantenimiento de zonas naturales.
- Reglamentación y control de la contaminación y el ahorro energético.

El Servicio Público de Empleo Estatal publica cada año un catálogo de las ocupaciones en las que han encontrado ofertas difíciles de gestionar. Aunque están separadas por provincias, en líneas generales son:

- Frigorista naval.
- Jefe de máquinas de buque mercante.
- Maquinista naval.
- Mecánico de litoral (motorista naval).
- Mecánico naval.
- Piloto de buque mercante.
- Sobrecargo de buques.
- Deportista profesional.
- Entrenador deportivo.
- Oficial radio-electrónico de la marina mercante.
- Cocinero de barco.
- Azafata o auxiliar de buque de pasaje.
- Camarero de barco.
- Mayordomo de buque.
- Calderero (maestranza).
- Engrasador de máquinas de barcos.
- Bombero de buques especializados.
- Contramaestre de cubierta (excepto pesca).
- Marinero de cubierta (excepto pesca).
- Mozo de cubierta.

B. ESTRUCTURA EMPRESARIAL

El mundo del trabajo ha sufrido fuertes y numerosos cambios en los últimos años, dando lugar a la revisión de ciertas creencias y paradigmas que durante mucho tiempo se daban por buenos.

De forma muy breve y a modo de resumen, el mercado laboral se está caracterizando actualmente por:

- Mayor complejidad para encontrar trabajo, como consecuencia de la etapa económica en la que vivimos y la enorme disponibilidad de personas que quieren trabajar o cambiar de empleo. Para cualquier tipo de trabajo siempre suele existir más de un candidato, probablemente con buenas cualificaciones, formación y, además, dispuesto a trabajar más horas e incluso haciéndolo por un menor sueldo. Estas circunstancias conducen a que nos encontremos ante un entorno más competitivo y que, por lo tanto, se requiera nuestra máxima atención y disposición para encararlo en óptimas condiciones.



- Las empresas cada vez soportan en menor medida la carga que supone pagar el sueldo de los empleados, prefiriendo subcontratar ciertas tareas y servicios con otras empresas en función de las necesidades. Es lo que se conoce como externalización u *outsourcing*, y si bien esto conlleva que nos cuestionemos u olvidemos “el empleo de por vida”, como consecuencia, a su vez, se abren nuevas alternativas como la del autoempleo, cuando prestamos nuestros servicios profesionales a las empresas. La tendencia indica que cada vez más la relación de empresas y empleados será una contratación por servicios, es decir, que el

empleado no tendrá nómina mensual en la empresa, sino que la empresa pagará por los servicios que ofrezca el empleado, de forma puntual o continuada. Esto equivale a decir que aumentará el número de personas empleadas por cuenta propia como profesionales autónomos, o mediante empresas independientes.

- También está aumentado la demanda de profesionales que dominan uno o varios idiomas extranjeros, ya que ante la globalización muchas de las empresas han emprendido la internacionalización como una estrategia básica de expansión o supervivencia y por ello necesitan de profesionales cualificados para trabajar en estos ámbitos.
- El hecho de contar con amplia experiencia laboral siempre ha sido muy valorado por las empresas. Actualmente las prácticas en empresa realizadas durante la etapa de estudiante ya se consideran como la citada experiencia profesional para principiantes.
- Las organizaciones necesitan profesionales cada vez más preparados para poder competir, y por ello buscan ciertas capacidades durante la fase de la entrevista personal. Para permanecer y progresar en las organizaciones es clave la capacidad de adaptación y la flexibilidad, ya que estamos en constante cambio.

De entre los muchos cambios que se están produciendo en el entorno empresarial, los que parecen más representativos son los siguientes:

- ⚙️ **DESARROLLO DE LA ÉTICA EMPRESARIAL.** Se trata de la capacidad de compromiso con los valores universales comúnmente aceptados y el respeto a las reglas socialmente establecidas.
- ⚙️ **RUPTURA DE LA TRADICIONAL ESTRUCTURA PIRAMIDAL. GESTIÓN HORIZONTAL.** El trabajo se organiza en torno a procesos y roles, no a tareas. El trabajo y la gestión se realizan por equipos, no por personas. No existe de manera absoluta una cadena de mando, sino que la empresa está orientada hacia el cliente y la mejora continua.
- ⚙️ **MAYOR PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROYECTOS.** Búsqueda del trabajo en equipo implicando a todos los directamente relacionados en un proyecto, vinculando el éxito particular al éxito de la organización. Todos los miembros tienen la misma importancia, reconociéndose el valor añadido del trabajo en



equipo, que se entiende superior a la suma de las aportaciones individuales.

- ⊗ **APROVECHAMIENTO DE LA ENERGÍA CREATIVA DE LOS TRABAJADORES.** Búsqueda de la capacidad de innovación y cambio de los trabajadores, fomentándose la habilidad creativa para modificar una situación e introduciendo elementos distintos a los contemplados por el sistema.
- ⊗ **FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES.** Dada la variabilidad y cambios del entorno, se precisa una orientación a la continua formación y reciclaje del personal, lo que conlleva una estimulación para la introducción de mejoras, adaptación a los cambios, innovaciones, etc. en la empresa.
- ⊗ **PODER BASADO EN LA CAPACIDAD DE LAS PERSONAS, NO EN JERARQUÍAS PREESTABLECIDAS.** Sustitución de las escalas jerárquicas y de las cadenas de mando por el trabajo en equipo y el desarrollo personal.
- ⊗ **RESPECTO ABSOLUTO AL TRABAJADOR.** Consideración a todos los integrantes de la empresa, basado en el convencimiento de que el principal activo de la empresa es su personal y como tal se valora.
- ⊗ **TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN ENTRE LA DIRECCIÓN Y LA PLANTILLA.** Búsqueda de la comunicación plena y a todos los niveles dentro de la empresa, intentando dentro de lo posible que la comunicación sea directa y efectiva.
- ⊗ **TELETRABAJO.** Gracias a las nuevas tecnologías existe la posibilidad de mantener en contacto a equipos y personas que están distantes, pudiendo realizar ciertos trabajos gracias a multitud de aplicaciones informáticas.
- ⊗ **REDUCCIÓN EN LA EDAD DE LOS DIRECTIVOS.** Paulatina disminución, comparativamente, de la edad de las personas que ocupan puestos directivos. La edad ha dejado de ser un impedimento para acceder a un puesto de responsabilidad.
- ⊗ **GLOBALIZACIÓN Y MULTICULTURALIDAD.** Dado el aumento y facilidad de las comunicaciones, tanto de información como de bienes y servicios, las empresas operan en vastas áreas geográficas que abarcan diferentes países e incluso continentes. Las empresas han dejado de competir en mercados locales para adoptar progresivamente estrategias globales, y esto requiere de sus trabajadores la capacidad de relacionarse con personas de otros países con culturas diferentes.

- ⊗ **FLEXIBILIDAD.** Capacidad para adaptarse a nuevos trabajos o situaciones.
- ⊗ **PLANES DE IGUALDAD.** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- ⊗ **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.** La conciliación es un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta.
- ⊗ **APOYO A PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES FAVORECIENDO LA INTEGRACIÓN EN EL MUNDO LABORAL.** Generar oportunidades en las empresas, para personas que tienen capacidades diferentes, dándoles la oportunidad de una integración total en la sociedad también a través del empleo.
- ⊗ **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.** Es la contribución activa y voluntaria a la mejora económica, social, y medio ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y generando un valor añadido a sus trabajadores y a la sociedad.
- ⊗ **DESLOCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS IMPLICA LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES.** Algunas empresas generalmente multinacionales y algunas medianas empresas están trasladando sus centros de trabajo a países con menores costes para ellos, esto hace que se necesiten trabajadores en estos países para supervisar el trabajo, formados en idiomas para poder negociar, etc.

Una vez expuestas las circunstancias que condicionan el futuro y las tendencias del mercado de trabajo, abordaremos a continuación las recomendaciones para actuar en él de la manera más conveniente, cumpliendo satisfactoriamente con los requerimientos que las empresas buscan en los recién graduados.

Ranking de las empresas más deseadas en 2010 realizado por Jobs&Talent

Los profesionales prefieren a las empresas que más invierten en potenciar su imagen como empleadoras y aquellas que más oportunidades y mayor recorrido ofrecen.

1. *Accenture*
2. *Deloitte*
3. *Vodafone*
4. *BBVA*
5. *Ernst & Young*
6. *Iberdrola*
7. *Acciona*
8. *KPMG*
9. *PwC*
10. *L'Oreal*
11. *Indra*
12. *Management Solutions*
13. *Procter & Gamble*
14. *Danone*
15. *Repsol*
16. *Kellog's*
17. *BMW*
18. *Pepsico*
19. *IBM*
20. *Kraft*
21. *Arbora & Ausonia*
22. *Iberia*
23. *UBS*
24. *La Caixa*
25. *Nestlé*
26. *Iberdrola Renovables*
27. *Capgemini*
28. *BP*
29. *LG*
30. *Sony*

El *ranking* de las Empresas más Deseadas en España en 2010 es un estudio elaborado por la red social de búsqueda de empleo jobandtalent para determinar cuáles son las empresas preferidas para trabajar por los profesionales cualificados en España a lo largo del año 2010. Este estudio se ha realizado en base a más de un millón de datos que los profesionales que formaban parte de la red han ido generando al seleccionar qué empresas les resultaban interesantes para trabajar.

El objetivo de este *ranking* es convertirse en un referente a la hora de entender y valorar las diferentes opciones de carrera que un profesional cualificado tiene a su alcance. Y también para convertirse en un perfecto medidor de los esfuerzos de posicionamiento de marca (*employer branding*) y de capacidad de atracción de las diferentes compañías.

Este ranking se concibe como una herramienta que nace de las opiniones y gustos de los propios profesionales. Son éstos y sus respuestas los que han determinado si una empresa es atractiva o no para trabajar, y desde jobandtalent creen que es el mejor termómetro para entender la valoración de cada marca.

En esta primera edición del *ranking* han participado 200 empresas de diferentes sectores, principalmente finanzas, abogacía, industria, consultoría y gran consumo. Estas compañías, que como mínimo han formado parte de la red durante 9 meses, han podido ser conocidas y analizadas por parte de los 35.000 profesionales que formaban parte de la red durante el año 2010.

En esta primera edición del *ranking*, Accenture ocupa el primer lugar como la empresa más deseada para trabajar por delante de Deloitte, Vodafone, BBVA, EY, Iberdrola, Acciona, KPMG y PwC. La diferencia de puntuación entre este grupo de empresas ha sido muy pequeña, pero finalmente los votos de los perfiles técnicos decantaron la balanza para que Accenture se coronase como la empresa más deseada para trabajar en España en 2010.

El año 2010 también ha sido un gran año para las firmas de auditoría, las conocidas como “Big Four” (Deloitte, Ernst&Young, KPMG y PwC), que ocupan 4 de los 10 primeros lugares del *ranking*.

Es importante también destacar la presencia de Vodafone como la 3ª empresa más deseada para trabajar en España. Igualmente, vemos que tras unos años turbulentos para el sector financiero, BBVA es capaz de llegar hasta la 4ª posición de las empresas más deseadas, en parte impulsada por su gran campaña de comunicación y su acercamiento al público joven a través de diferentes iniciativas.

En general, tanto las “Big Four” como Accenture o BBVA se caracterizan por ser empresas que invierten en darse a conocer entre los profesionales desde que son jóvenes; acuden a foros de empleo, realizan acciones especiales, juegos de empresa y demás eventos que contribuyen a crear una buena imagen como empleadores en la mente de los jóvenes profesionales. Es curiosa la falta de empresas de marketing o gran consumo entre las primeras posiciones. Debemos bajar hasta los puestos 10º y 14º para encontrar a L’Oréal y Danone respectivamente, como las primeras del sector.

En cuanto a las empresas del sector industrial, Iberdrola y Acciona se consolidan como las marcas más atractivas para los profesionales cualificados ocupando las posiciones 6ª y 7ª respectivamente, después de unos años duros en cuanto a la creación de empleo se refiere. Finalmente las firmas de banca de inversión y despachos de abogados (salidas habituales para estudiantes y licenciados de Económicas y Derecho) se ven relegadas hasta posiciones por debajo del TOP 20, principalmente porque son empresas que contratan a pocos perfiles cada año y, por lo tanto, tienen un grado de conocimiento menor entre los profesionales analizados.

C. PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección comienza cuando en la empresa surge una necesidad y se busca una persona para cubrirla. Puede ser algo temporal (baja médica, maternal, pico de producción) o dilatado en el tiempo (sustitución por jubilación, puesto de nueva creación o reemplazar una vacante).

La empresa determina el perfil personal y el profesiograma, que utilizará como guía para la entrevista, las pruebas psicológicas y de otro tipo.

En el reclutamiento o procedimiento de búsqueda de candidatos, la empresa intenta cubrir una vacante a través de conocidos y, si no lo consigue, recurre a publicar la oferta (15% de los casos). Conocer y utilizar varios canales (formales, informales, anuncios, servicios de selección, promoción interna, etc.) incrementa nuestra posibilidad de acceder a ofertas interesantes.

El tiempo de recepción de candidaturas en la empresa viene determinado por la urgencia que tenga para cubrir la vacante, los canales utilizados, así como el perfil del puesto. En los portales online suele haber un sistema de alertas a través del cual envían ofertas adaptadas al perfil o preferencias de los candidatos. Precisar las preferencias y alertas, revisar las ofertas con frecuencia y enviar con celeridad el currículum actualizado posibilita entrar en procesos de corta duración.

La empresa hace una preselección de las candidaturas que más se ajustan al profesiograma del puesto y las citas telefónicamente para entrevista.

La entrevista de selección es el encuentro con la empresa en el que conoce a unos pocos candidatos y decide cuál es más adecuado para el puesto. A veces la empresa realiza más de una entrevista para un mismo proceso, por lo que conviene informarse de en qué fase del proceso estamos y cuál es el siguiente paso.

Además en función del puesto pueden realizar distintas pruebas de selección: psicotécnicos (miden el potencial del candidato: personalidad, competencias, aptitudes) pruebas profesionales (miden conocimientos y procedimientos de una profesión), dinámicas de grupo (evalúan la interacción en grupo) o pruebas de idiomas, si el puesto lo requiere.

Con la valoración del perfil de los distintos candidatos y del puesto, la empresa hace una previsión del ajuste de los candidatos para decidirse por uno. El que resulta seleccionado es informado y, en el caso de aceptar, se le indica los papeles que debe remitir a la empresa para su contratación. Algunas empresas comunican a los candidatos desestimados el fin del proceso, agradeciéndoles su participación.

A TENER EN CUENTA: La incorporación de la persona al puesto debería estar acompañada por alguien de la empresa que le dé la bienvenida y le informe de las funciones, el lugar físico de trabajo, compañeros, horarios y procedimientos internos.

Durante el período de prueba, que dependerá del nivel de cualificación del puesto y del convenio colectivo por el que se rija, tanto el empresario como el trabajador podrán disolver su relación laboral sin



CEU
*Instituto Superior de
Estudios Profesionales*



**MINISDEF – DIGEREM
SDG RECLUTAMIENTO**



preaviso ni indemnización. En este período suele hacerse un seguimiento del trabajador para evaluar su trabajo y su adaptación dentro de la organización.

2. MI PROYECTO PROFESIONAL

A. CAPACIDADES

Hacer un análisis de las capacidades personales es de gran utilidad para la presentación de nosotros mismos. Es el primer paso para la elaboración de una candidatura estructurada. Conviene tener en cuenta algunos aspectos como:

- 📖 Formación reglada: nivel de estudios, carnés profesionales, certificados o títulos de formación ocupacional.
- 📖 Formación complementaria: cursos de formación, idiomas o informática.
- 📖 Experiencia no remunerada: prácticas o voluntariado.
- 📖 Experiencia laboral: funciones y tareas realizadas en el puesto o aprendizajes y herramientas utilizadas.

B. HABILIDADES

El cambio continuo del mercado de trabajo hace que determinadas habilidades sean clave para la empleabilidad. Las habilidades más valoradas en el entorno organizacional son las destrezas intelectuales y personales transferibles a distintas profesiones y actividades como: analizar asuntos complejos, identificar y resolver problemas, sintetizar e integrar conceptos diversos, clarificar valores, trabajar cooperando, comunicar eficazmente a distintos niveles, etc.

He aquí un análisis más detallado de algunas de ellas:

- Flexibilidad: adaptarse eficazmente a distintos entornos, situaciones y personas. Es flexible el que introduce cambios en la forma de hacer las cosas, asume tareas imprevistas o nuevas responsabilidades fácilmente. Aceptar y promover el cambio nos hará desenvolvemos con soltura en el entorno laboral. Para potenciar la flexibilidad podemos:
 - Iniciar cambios de dificultad creciente.
 - Aprender de ellos.



- Trabajo en equipo: realizar tareas comunes con otras personas, escuchando y respetando las opiniones de los otros, llegando a acuerdos que los individuos del grupo deben cumplir y defender. Para trabajar en equipo eficazmente conviene:
 - Escuchar las opiniones del resto.
 - Mantener una actitud positiva en los momentos de tensión.
 - Calmar los ánimos aportando soluciones.
 - Aceptar las críticas de otros.



- Persuasión: influir en los demás sin manipular con el fin de cumplir unos objetivos profesionales. Para tener credibilidad, el persuasivo es coherente entre lo que dice y lo que hace. Para entrenar nuestra capacidad persuasiva:
 - Atraer la atención sobre una idea, presentándola con entusiasmo y confianza.
 - Argumentar la idea con datos concretos.
 - Utilizar valores compartidos con nuestro interlocutor para que la idea le sea significativa.
- Autoconfianza: confiar en la capacidad de uno mismo para realizar exitosamente una tarea. Es autoconfiado el que asume nuevos retos para convertirse en un profesional competente y valorado. Para potenciar la autoconfianza:

- Reconocer y resaltar nuestros puntos fuertes.
 - Asumir riesgos de grado moderado.
 - Perder el miedo a equivocarse.
 - Aprender de los errores para no repetirlos.
 - Reflexionar sobre experiencias exitosas anteriores.
-
- Creatividad/innovación: generar alternativas a los problemas, aportar soluciones originales y de valor y mejorar o transformar el entorno. Es un proceso continuo que requiere trabajo. Para desarrollar la creatividad:
 - Detectar posibilidades de mejora y oportunidades de crecimiento individual y colectivo.
 - Proponer ideas que aporten valor a lo existente.
 - Mostrar interés por el cambio.
 - Toma de decisiones: elegir de forma acertada y rápida la solución a un problema. Para mejorar la toma de decisiones:
 - Identificar el problema y su importancia.
 - Reunir toda la información posible sobre el problema.
 - Generar alternativas.
 - Evaluar las alternativas: con pros y contras.
 - Pedir opinión a personas que hayan tomado una decisión similar.
 - Prever situaciones inesperadas.
 - Seleccionar la mejor opción.
 - Evaluar los resultados para corregir errores u omisiones.

C. DISPONIBILIDAD

Podemos compensar la discontinuidad e irregularidad del empleo haciendo acopio de flexibilidad y perseverancia. La disponibilidad del trabajador viene en muchos casos determinada por sus necesidades vitales, sus determinantes personales y sociales. Estos factores pueden constituir limitaciones en el desarrollo del proyecto profesional. Es importante ser honesto en este punto y dejar claro desde un principio qué condiciones estaríamos dispuestos a aceptar: jornada completa o media jornada, horario partido o continuo, horario flexible o a turnos, disponibilidad para viajar y movilidad geográfica, etc.

3. EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

A. OBJETIVO PROFESIONAL

En el proceso de toma de decisiones respecto de la profesión, según F. Parsons, intervendrían:

- ⊗ La comprensión de sí mismo, sus aptitudes, habilidades, intereses, ambiciones, recursos, limitaciones y causas.
- ⊗ El conocimiento de los requisitos y condiciones del éxito, ventajas, desventajas, compensaciones, oportunidades y perspectivas laborales.
- ⊗ Las relaciones entre ambos.
- ⊗ Del autoanálisis de nuestras capacidades y del conocimiento del mercado laboral podemos hacer una aproximación acertada de nuestro objetivo profesional.

Los objetivos deben ser relevantes (de interés), positivos (cosas a conseguir, no a evitar), concretos (medibles) y realistas.

PLANIFICACIÓN

Es conveniente realizar un plan de búsqueda de empleo, para lo que deberías tener en cuenta los siguientes aspectos.

- **Sigue tus objetivos profesionales.**

Ten claros los objetivos profesionales que persigues, cuáles son los sectores profesionales y empleos que más te interesan. Si tienes claros tus objetivos sabrás qué estás buscando, qué información necesitas y qué técnicas de búsqueda son las que debes aplicar.

EJEMPLO DE ANÁLISIS DE OBJETIVO PROFESIONAL.

OBJETIVO PROFESIONAL (Quiero trabajar para...)	PERFIL PROFESIONAL (Qué tengo para conseguirlo)	MERCADO LABORAL (Qué me pide el mercado para ser el candidato adecuado a ese puesto y qué me ofrece para encontrarlo)	PLAN DE BÚSQUEDA (Acciones a realizar para acercarme a los requisitos del puesto)
Aspectos a tener en cuenta	Ciclo Formativo de grado medio de Técnico de Equipos Electrónicos de consumo	Conocimientos en técnicas de venta y en contabilidad básica	1.- Ampliar la formación
Dependiente de una tienda de telefonía móvil	Me encanta todo lo relacionado con la comunicación		2.- Ampliar la experiencia relacionada con la ocupación
	Poseo un carácter abierto, imaginativo y persuasivo		3.- Adaptar mi currículum al puesto
	Experiencia como azafata en campañas de navidad		4.- Elaborar una agenda con los lugares a visitar. Y las acciones realizadas

- **Elaborar una agenda con los lugares a visitar y las acciones realizadas**

- a) Hacemos una lista con los medios y fuentes que vamos a utilizar para informarnos
- b) Realiza en la agenda un plan organizado para esa búsqueda de información. Visita los centros de información y orientación sobre empleo diariamente. Visita las empresas de las que quieres obtener información mensualmente. Visita los sitios en internet semanalmente. Consulta la prensa y las publicaciones que te interesan diariamente (puedes ir a centros de información). Contacta con familiares y conocidos semanalmente. Ellos también pueden darte información.
- c) Ponte metas y objetivos concretos a cumplir gradualmente en tu búsqueda de empleo. Sigue objetivos diarios y semanales y cumple los objetivos que te marcas. No se trata de hacer mucho sino de hacerlo bien.
- d) Mantén unos hábitos diarios, lleva tu agenda y organiza tu tiempo.

Tienes muchas cosas que hacer y tienes que llevar tu agenda para organizar tu tiempo y para recordarte tus actividades. Consíguete una agenda y haz ahora "tu agenda de la semana que viene".

Mi agenda de la semana que viene		
	MAÑANA	TARDE
Lunes		
Martes		
Miércoles		
Jueves		
Viernes		

Si buscas empleo tienes que tener agenda para llevar una planificación de tus actividades.

Tu agenda es muy importante.

- Te dice el tiempo que tienes sin ocupar;
- te ayuda a organizar y te recuerda las citas y las actividades que tienes pendientes;
- te motiva y te obliga a hacer las cosas porque las tienes escritas;

- te da ánimos cuando compruebas que haces las cosas que te propones. Ve tachando las cosas que vas haciendo y te sentirás muy bien;
 - te da "mal rollo" no cumplir con lo que tenías previsto;
 - te permite apuntar los resultados que tienes, si te va bien o tienes que cambiar cosas.
- e) Mantente siempre ocupado pero no hagas las cosas "por hacerlas". Sácales partido;

Es importante estar ocupado pero no debes caer en el "hacer por hacer". Elige siempre actividades que sean útiles y acordes con tu objetivo profesional.

- f) Comprueba siempre los resultados y cambia para mejor.


A TENER EN CUENTA: Buscar trabajo es una actividad compleja para la que resulta necesaria una estrategia y una alta dosis de constancia. Para facilitar esta labor contamos con una herramienta de gran utilidad, la agenda o diario de búsqueda, que sirve para llevar el seguimiento en el tiempo de las acciones realizadas y planificar los siguientes pasos a dar.

CANALES

Existe gran cantidad de ofertas de empleo no publicadas. Esto es debido a que cuando surge una vacante, las empresas intentan contratar a una persona conocida o con referencias de su buen funcionamiento. Si no la encuentra, recurrirá a otros canales para publicar la oferta.




HE AQUÍ LOS PRINCIPALES CANALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO:

-  **El Servicio Público de Empleo Estatal** es un organismo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que tramita la prestación y subsidio por desempleo, registra los contratos

de trabajo, intermedia entre oferta y demanda e informa y publica ofertas de empleo público.


<http://www.sepe.es/>

<http://www.sistemanacionalempleo.es/>


 **Además existen servicios públicos autonómicos y locales** de intermediación que publican sus ofertas en:

<http://www.meyss.es/es/enlaces/enlaces-comunidades.htm>


<http://www.sistemanacionalempleo.es/inicio/sne/OfertaDifusionWEB/busquedaOfertas>.

 **Las empresas de trabajo temporal o ETTs** contratan temporalmente trabajadores que ponen a disposición de otra empresa.


<http://www.paginasamarillas.es/search/empresas-trabajo-temporal/>

 **Las agencias de colocación** gestionan ofertas que otras empresas necesitan cubrir y envían candidatos a los procesos de selección. Su misión no es contratar trabajadores, sino ponerlos en contacto con las empresas finales.

http://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias

 **Las empresas de selección** realizan la selección a otras empresas, proponiendo varios candidatos para cada proceso, pero sin contratar directamente. Están especializadas en describir el perfil profesional de las ofertas e identificar al candidato idóneo para el puesto. Normalmente seleccionan perfiles medios y altos.

<http://www.donempleo.com/empresas.asp>

 Portales de empleo online son sitios virtuales que alojan los curriculums de los candidatos y las ofertas de las empresas. Es una herramienta de gestión que las empresas utilizan para seleccionar a sus trabajadores.

<http://www.infojobs.net/>

<http://www.infoempleo.com/>

<http://www.laboris.net/>

<http://es.trabajar.com/>


<http://www.redtrabajar.com/>

<http://www.wiseri.com/>


<http://www.twitjobsearch.com/>

<https://jobssy.com/es>

<http://www.quieroempleo.com/Default.aspx>


-  **Bolsas de trabajo de centros de formación:** los institutos, universidades (COIEs), colegios o gremios profesionales, asociaciones y centros de formación continua u ocupacional suelen contar con bolsas de empleo. Intermedian entre ofertas de las empresas colaboradoras y los estudiantes que han seguido la formación en esa institución.

<http://www.colegios-oficiales.es/>

-  **Auto candidatura:** presentación en una empresa de interés, de la candidatura espontánea, sin la existencia de una oferta concreta.


Previamente conviene informarse acerca de la empresa a la que postulamos y los perfiles que tienen para adaptar nuestra candidatura. Indagar acerca de la persona a la que debemos dirigir nuestro currículum y si conocemos a alguien en la organización que pueda facilitarnos información sobre los procesos abiertos y presentar nuestra candidatura.

Una vez enviada, es recomendable contactar con la empresa para cerciorarnos de que han recibido correctamente nuestros datos y actualizarlos cada cierto tiempo. Las empresas suelen guardar en sus bases de datos los currículums de los últimos 6 ó 12 meses, tras lo cual quedan desactualizados.


-  **Prensa:** muchos periódicos (impresos y digitales) publican ofertas de empleo, principalmente los domingos. Indican la forma de contacto para hacer llegar nuestros datos. El periódico no gestiona directamente las ofertas, sólo las publica, por lo que el candidato no puede hacer un seguimiento a través de este medio.

<http://www.expansionyempleo.com/>

<http://empleo.elpais.com/>

 **Contactos:** Dado que muchas ofertas no llegan a ser publicadas, resulta de gran utilidad activar nuestra red de conocidos para informarles de que nos encontramos buscando activamente y qué es lo que buscamos. Con las personas que vemos a diario cara a cara, conviene especificar brevemente nuestra trayectoria formativa y nuestra experiencia, así como el puesto o puestos que nos interesan.

Ejemplo: *soy licenciado en comunicación y master en Marketing. Tengo experiencia de 1 año gestionando campañas de búsqueda para Adwords y Yahoo SM. Busco trabajo como técnico de Marketing en la Comunidad de Madrid.*


 **Redes profesionales,** de uso creciente, permiten mantener el contacto con las personas que conocemos de distintos ámbitos, eliminando las barreras espacio-temporales. Las más conocidas son:

<https://www.linkedin.com/>

<http://www.xing.com/>

<http://eu.experteer.com/>

<http://www.viadeo.com/es/connexion/>

 **Formación:** Nuestro objetivo profesional puede exigir una titulación o formación específica. Es importante asesorarse acerca de los itinerarios formativos existentes, su acceso, duración, así como las salidas laborales y la titulación que proporcionan.

<http://www.educaweb.com/>

TRABAJAR EN EL EXTRANJERO: Antes de planificar la búsqueda de trabajo fuera de España conviene tener en cuenta muchos factores como:

- El conocimiento de idiomas.
- La adaptación de los estudios o titulaciones españolas.
- La justificación de la experiencia laboral.
- El estado de nuestra profesión en el país de destino.
- Las condiciones de vida y trabajo.

- Los requisitos de los trabajos que nos interesan.

Algunos enlaces de interés:

- ✉ **Red EURES:** portal con información acerca de las condiciones de vida y trabajo en otros países de la Unión Europea y sus vacantes.

Además organiza sesiones informativas regulares acerca del trabajo en Europa contando con consejeros de distintos países.

<http://ec.europa.eu/eures/>

- ✉ **Embajadas o páginas de empleo gubernamentales:**
https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=AP#Searchin_gforjobopenings

<http://ukinspain.fco.gov.uk/es/visiting-uk/working-in-uk/>

<http://www.usajobs.gov/>

- ✉ **Prensa internacional que publica ofertas:**

<http://jobs.guardian.co.uk/>

- ✉ **Portales de empleo con ofertas internacionales:**

<http://www.michaelpage.es/>

<http://www.learn4good.com/>

<http://www.indeed.co.uk/>

<http://www.totaljobs.com/>

<http://www.alljobsuk.com/>

<http://www.reed.co.uk/>

<http://www.freeindex.co.uk/>

<http://www.jobfit.co.uk/>

<http://www.adecco.com/en-US/Pages/Worldwide.aspx>

ADQUIRIR EXPERIENCIA SIN REMUNERACIÓN: La falta de experiencia en un terreno profesional dificulta muchas veces el acceso a adquirirla. Puede suplirse con una sólida formación teórica en ese campo y por la transferencia de habilidades adquiridas en otros entornos (voluntariado, aficiones y otros trabajos anteriores).

Además existe una amplia oferta de programas de prácticas y contratos de formación en España y en el extranjero que capacitan para el desempeño en un puesto específico de forma no remunerada. Constituyen un primer acercamiento a la profesión y una fuente de contactos profesionales importante. <http://www.fue.es/>

http://ec.europa.eu/spain/jovenes/practicas/index_es.

<http://www.primerempleo.com/>

<http://www.studentjob.es/practicas>

<http://www.oapee.es/>

<http://www07.grants.gov/>

<http://internacional.universia.net/europa/becas/movilidad>.

http://eacea.ec.europa.eu/erasmus_mundus/results_compendia/selected_projects_action

PROGRAMA DE ESCUELA TALLER Y CASAS DE OFICIO: Son programas de capacitación profesional dirigidos a desempleados, en los que se combina el aprendizaje de un oficio y una formación teórica complementaria. Consta de una primera fase de formación de 6 meses donde el alumno recibe una beca de 6 euros/día lectivo, tras la cual se le realiza un contrato en formación de 6 a 18 meses, en el que el alumno-trabajador percibe un salario del 75% del SM.

Tras la formación, los alumnos reciben un certificado de formación, asesoramiento en la búsqueda de empleo y preparación para obtener el graduado en ESO.

Mientras que las casas de oficio tienen una duración de 1 año, la Escuela Taller dura entre 1 y 2 años. Ambos programas son de difícil acceso, dado la gran demanda existente.

Talleres de Empleo:

Son programas de trabajo y formación dirigidos a desempleados mayores de 25 años, en los que reciben formación ocupacional a la vez que realizan prácticas profesionales. Tienen una duración de entre 6 meses y 1 año y desde el inicio el trabajador es contratado como alumno-trabajador con un contrato de formación, percibiendo un salario de una vez y media el SMI durante los meses que dure la fase de formación en alternancia con el trabajo.

OPOSITAR:

La crisis económica y el alto índice de desempleo hace que cada vez más personas se planteen la posibilidad de opositar a un empleo estable. Además de cumplir unos determinados requisitos de edad y titulación, hay que contar con una fuerte convicción en las capacidades para mantenerse en el estudio y superar las pruebas necesarias de acceso al puesto. Cualidades como la constancia, organización, aprendizaje, memoria, resistencia a la frustración y control emocional son muy importantes a la hora de plantearse esta opción.

Además conviene reflexionar acerca las posibilidades reales de alcanzar la meta y si estamos dispuestos a superar las dificultades que se presenten en el camino.

<http://www.madrid.org/cs/Satellite?idListConsj=1109265444710&c=Page&idPagina=114231996362&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pid=1109265463086&language=es&cid=1142316996362>

http://www.seap.minhap.gob.es/servicios/empleo_publico.html

<http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/>

<http://www.maec.es/es/MenuPpal/Oportunidades/Paginas/Oportunidades.aspx>

<http://www.060.es/060/appmanager/portal/desktop/page/busqueda>

B. MOTIVACIÓN

La motivación es un estado interno que experimenta el ser humano cuando siente una necesidad. Es la energía o impulso que inicia, dirige y mantiene la conducta destinada a saciar dicha necesidad.

El proceso motivacional se origina cuando un estímulo rompe el equilibrio del individuo y aparece una necesidad o tensión. Para reducirla, se inicia la acción. Si pasado un tiempo no lo ha conseguido, puede acarrear reacciones negativas a nivel físico (comportamiento desorganizado, agresividad) y emocional (apatía, ansiedad, etc.).

Cuando buscamos trabajo, hay una situación (ya sea desempleo o desmotivación en nuestro empleo) que nos genera desequilibrio. Surge entonces la necesidad de encontrar un empleo mejor o de insertarnos laboralmente, que provoca un estado de tensión y un impulso a actuar para encontrar trabajo.

Ejemplo de acciones motivadas:

⇒ Reflexionar sobre nuestro objetivo profesional.

- ⇒ Elaborar el currículum y carta de presentación.
- ⇒ Entrenarse en la realización de entrevistas.
- ⇒ Inscribirse en portales de empleo.
- ⇒ Buscar ofertas.
- ⇒ Seleccionar e inscribirse en ofertas.
- ⇒ Defender la candidatura. Estas acciones se mantienen gracias a otros factores tales como:
 - Actitud positiva: las personas positivas realizan más intentos de una conducta tras equivocarse, por lo que aumentan las posibilidades de conseguir su objetivo.
 - Hacer cosas que aporten bienestar en otros ámbitos de la vida: dedicar tiempo a aficiones, compartir buenos momentos con amigos y familiares, conocer y valorar las cosas que hacemos bien a diario.
- ⇒ Perseverancia: insistir en la consecución del objetivo final es vital para mantenerse en la búsqueda. Con el paso del tiempo, la motivación se va perdiendo y por tanto hay que perseverar más.
- ⇒ Ayudarse de la agenda de empleo, marcarse objetivos cada día y persistir en ellos.
- ⇒ Confianza: en las propias capacidades y en que la situación puede cambiar en cualquier momento. Las expectativas de éxito incrementan las posibilidades de encontrar trabajo.
- ⇒ Recordar situaciones difíciles del pasado y cómo las superamos sirve para incrementar nuestra confianza en el momento presente
- ⇒ Actitud activa y planificada: todos buscamos alcanzar la satisfacción y realización personal y laboral, aunque cada persona lo obtiene de distintas formas. Tener un alto grado de autoconocimiento y mantener una actitud activa y planificada nos permite buscar lo que realmente deseamos. De ello depende nuestro bienestar y nuestro futuro. Además planificar la búsqueda de empleo nos ayuda a ser realista con los progresos que hacemos y a ser más efectivos.
- ⇒ Usar la agenda de empleo para anotar el objetivo profesional, los medios para alcanzarlo, las herramientas, canales y pasos. Planificar el paso siguiente y valorar los avances.
- ⇒ Tolerancia a la frustración: cuando las cosas no salen como deseamos, debemos intentar que no afecten negativamente a nuestra salud física y mental. La frustración puede ocasionar



CEU

*Instituto Superior de
Estudios Profesionales*



**MINISDEF – DIGEREM
SDG RECLUTAMIENTO**



ansiedad, nerviosismo, tristeza, insomnio, etc. Algunas estrategias de afrontamiento:

- Identificar reacciones de frustración.
- Enviarse un mensaje tranquilizador.
- Proponerse metas pequeñas, alcanzables a corto plazo.

⇒ Rebajar el nivel de autoexigencia.

⇒ No responsabilizarse de cuestiones que no dependen de nuestra voluntad.

⇒ Buscar alternativas ante un problema.

⇒ Pedir ayuda.

4. ETAPA PRIMERA: CONSEGUIR OPORTUNIDADES

A. CARTAS DE PRESENTACIÓN

La carta de presentación sirve para llamar la atención de la persona encargada del proceso de selección sobre la propia candidatura y causarle una primera impresión positiva.

Introduce el currículum complementándolo. En ella se explicita nuestro interés por el puesto, las cualidades para desempeñarlo y lo que nos diferencia del resto de candidatos.

TIPOS

En el proceso de búsqueda de empleo podemos necesitar redactar una carta de presentación atendiendo a distintos momentos o motivos. Las cartas más frecuentemente utilizadas son las de respuesta a una oferta concreta o para proponer nuestra candidatura de forma espontánea. Sin embargo, existen más tipos:

- Carta de motivación en respuesta a una oferta: debe estar adaptada a los requerimientos del puesto y la empresa concretos.
- Carta de presentación de autocandidatura: desconocemos si existe una oferta real, pero sabemos a qué se dedica la empresa y qué perfiles contrata. Podemos hacer una carta llamativa mostrando interés por la empresa y aclarando el o los perfiles que podemos cubrir en un futuro.
- Carta de seguimiento: cuando ya hemos enviado la carta de presentación y CV, es recomendable escribir para mostrar que seguimos interesados en el proceso. Dependiendo de la urgencia del proceso conviene hacer un seguimiento a corto o medio plazo. En el caso de autocandidatura también es recomendable enviar esta carta, acompañada del CV actualizado cada cierto tiempo.
- Carta de agradecimiento: una vez realizada la entrevista, podemos enviar una carta agradeciendo el tiempo que nos han dedicado y nuestra disposición a seguir en contacto con la empresa en futuros procesos.

PREPARACIÓN

Conviene confeccionar un modelo de carta de presentación y adaptarlo cada vez al puesto que nos interese. Antes se deben analizar los requerimientos del puesto y las capacidades propias en relación a las demandadas:

- Debilidades: puntos débiles de nuestro perfil respecto a lo requerido por el puesto.
- Amenazas: evoluciones del puesto que podrían dificultar nuestra candidatura.
- Fortalezas: puntos fuertes de nuestro perfil respecto a lo solicitado por el puesto.
- Oportunidades: puntos de nuestro CV relacionados indirectamente con el puesto.

El análisis sincero de estos aspectos nos da una idea realista de la factibilidad de obtener el puesto. A veces es mejor postular a menos ofertas bien dirigidas, sabiendo que tenemos oportunidad de optar a ellas, que hacerlo indiscriminadamente a cualquier oferta. De este modo ahorramos energía, tiempo y protegemos nuestra autoestima, al evitar rechazos de ofertas que ni siquiera nos interesan o que no se adecuan a nuestro perfil.



FORMA

La carta de presentación ha de reunir una serie de características formales:

- Clara y breve (una hoja).

- Impresa o manuscrita en papel de calidad.
- Cordial, sin mostrar efusividad ni desinterés.
- Personalizada, dirigida especialmente a esa oferta.
- Bien redactada, sin faltas de ortografía ni errores. **CONTENIDO** En cuanto al contenido de la carta de presentación, es importante hacer constar:
 - Lugar y fecha.
 - Interés por la oferta y qué nos diferencia del resto de candidatos.
 - En la autocandidatura, indicar a qué puesto o área funcional optamos.
 - Fuente de donde hemos extraído la oferta.
 - Habilidades, capacidades, conocimientos y motivaciones en una o dos frases.
 - Qué aportamos al puesto en ese momento y en el futuro.
 - Disposición para posteriores contactos y disponibilidad.
 - Saludo y firma personal.

B. CURRÍCULUM

Presentación de la historia de vida profesional que debe reflejar de lo mejor de nosotros mismos. Su objetivo final es ser entrevistados. Por eso, conviene explicitar qué conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para el puesto hemos desarrollado anteriormente y en qué ocasión. Destacar las fortalezas y maquillar las debilidades con honestidad, pero sin inventar ni mentir.

TIPOS

- Currículum cronológico: es el más frecuente. En él se desgranar las experiencias laborales de la más reciente a la más antigua. En cada experiencia se detallan puesto, funciones, tareas, herramientas de trabajo, duración y empleador. Se utiliza mucho en trayectorias profesionales lineales para enfatizar una progresión determinada.
- Currículum funcional: distribuye la información por temas para localizar más fácilmente la experiencia y formación asociada a un ámbito determinado. Destaca las habilidades y logros, los puestos y responsabilidades, siendo muy flexible y abierto a incluir intereses o habilidades transversales. Se utiliza para difuminar periodos de desocupación, reorientación de carrera o perfiles muy polivalentes.

- Currículum web: es una página web personalizada donde se describen por apartados los datos, experiencias y formación del candidato a un puesto. Según el portal donde se aloje, tiene en cuenta determinados aspectos para afinar la búsqueda y entra en diferentes niveles de detalle. Tiene mayor difusión y menor coste.
- Videocurrículum: es un vídeo en el que el candidato se presenta a sí mismo, contando sus habilidades y aptitudes. Se aloja en portales como Youtube o Google, enviando el enlace a la empresa de interés. Sirve para promocionar los logros conseguidos en nuestra trayectoria profesional y explicitar nuestro objetivo. <http://www.tu-video-curriculum.com/>

PREPARACIÓN

Antes de confeccionar el currículum, debemos realizar una serie de comprobaciones:

- Valorar las experiencias anteriores permite enfocar la búsqueda hacia funciones que nos resulten atractivas.
- Conocer la empresa.
- Conocer el puesto y las habilidades requeridas para destacar las que poseemos.
- Analizar la trayectoria profesional, presentando de forma positiva las funciones y tareas realizadas y justificando los periodos de inactividad.
- Comentar los conocimientos en relación con el puesto ofertado y resaltar si son actualizados.
- Destacar lo que nos diferencia del resto.
- Valorar de forma realista nuestro conocimiento idiomático. Cuando una oferta requiere idiomas, es posible que realicen prueba de nivel en el proceso de selección. Si dominamos un idioma, destacarlo.
- Describir el manejo de programas informáticos y/o redes profesionales si es relevante para el puesto.
- Incluir experiencias de voluntariado, prácticas o estancias en otros países que enriquezcan el desempeño del puesto.
- Adaptado al puesto concreto y a la empresa a la que va dirigido.
- Con información actual y si tiene fotografía debe ser reciente.

- Breve y conciso: no debe exceder de dos hojas.
- Presentación impresa y a una cara.
- Papel claro y de calidad.
- Legible y de presentación espaciada para facilitar la lectura.
- Estructurado y coherente: los mismos apartados.
- La información relevante debe estar localizable, incluso resaltada.
- Bien redactado y sin faltas de ortografía ni errores.
- Vocabulario formal pero sencillo, sin repeticiones.
- Incluir una idea en cada frase evitando frases hechas y redundantes.
- No utilizar abreviaturas.
- Redactado en positivo.
- Presentación y diseño cuidados. **CONTENIDO** Los principales apartados a contemplar en el currículum son:
 - Datos personales: deben estar bien visibles nuestros datos de contacto (teléfono y correo electrónico) y nuestra identidad (nombre, apellidos, DNI, fecha de nacimiento).
 - Experiencia profesional: experiencia laboral relacionada con los estudios realizados o con el puesto ofertado. Indicar las empresas, fechas, funciones, tareas y responsabilidades.
 - Formación reglada: estudios realizados, indicando la fecha de obtención del título y la institución que lo imparte. Incluir el título o certificación obtenida.
 - Formación complementaria: cursos, seminarios, congresos. Indicar la fecha de finalización, duración y centro de estudios.
 - Idiomas: destacar los idiomas, nivel y titulaciones. Conviene indicar la fecha de obtención o actualización de su estudio.
 - Informática: sistemas operativos, programas informáticos, diseño, Internet, redes sociales.
 - Otros datos de interés: carnet de conducir, vehículo, movilidad geográfica y/o funcional, disponibilidad

C. MARCA PERSONAL Y REDES SOCIALES

Es un concepto que está muy de moda últimamente. Podría definirse como el conjunto de características tanto personales como profesionales que nos definen e identifican frente a los demás. Y es precisamente este conjunto de cualidades el que nos permite configurar una identidad propia y distinta a la de los demás, lo cual facilita el que podamos ser elegidos cuando existan distintas alternativas de elección.

El caso más ilustrativo para entender esto lo tenemos en un proceso de selección en el que se persigue cubrir una vacante profesional determinada. El reclutador tendrá a su disposición numerosas alternativas (candidatos) entre las cuales deberá elegir. Y es aquí donde la marca personal juega un papel esencial; a lo largo de este capítulo iremos viendo las razones.

Ahora bien, a pesar de lo que te he dicho, no quiero que pienses que la marca personal es un asunto temporal al que dentro de un tiempo se le dejará de prestar atención. Al contrario, la marca personal ha existido siempre, y su relación con el entorno profesional ha tenido una relación directa. Puede que no se llamase de esa forma, que tuviese otro nombre (prestigio, reputación...) o incluso simplemente que se tratase de una cuestión inconsciente por su intangibilidad. Pero eso no le resta importancia al resultado esperado, que ha sido el de convertirnos en una opción digna de ser tenida en cuenta y finalmente elegida.

Otro punto a aclarar es que la marca personal no está asociada a minorías selectas, con acceso a recursos inalcanzables para el resto. Al contrario, cualquiera de nosotros ya tiene su propia marca, le guste o no. De lo que tratamos en esta guía es de hacernos conscientes de nuestra propia marca, para de esa forma poderla proyectar adecuadamente en nuestro entorno, generando las suficientes expectativas en los demás que logren convertirnos en algo deseado

Otra forma para entender correctamente lo que es y permite una marca personal, es fijarnos en las marcas comerciales que tenemos constantemente a nuestro alrededor. Todas ellas transmiten a su alrededor mensajes no sólo sobre las características de su producto, sino que tratan de posicionarse en la mente de sus usuarios y consumidores, para lo cual tratan de generar percepciones positivas en ellos; y todo ello persigue el fidelizarlos y generar el suficiente nivel de compromiso que haga que esos usuarios tengan una razón de peso para seguir usando y/o

comprando sus productos. Pues bien, con la marca personal pasa prácticamente lo mismo, aunque existen ciertas diferencias. Con la aparición y evolución de la Red, la marca personal tiene acceso (a menudo gratuito) a multitud de recursos que le permiten obtener muy buenos resultados. Por tanto, no existen apenas limitaciones en el acceso a posibilidades para difundir nuestra esencia como profesionales.



La marca personal genera un mayor nivel de cercanía y transparencia. Las marcas comerciales pueden convencernos y convertirnos en fieles seguidores, pero la aparición de nuevos competidores que nos ofrezcan algo adicional y/o mejor, nos podrá convertir en “mercenarios”. Sin embargo, detrás de una marca personal hay una persona concreta, con nombre y apellidos, al que seguramente podremos contactar e incluso iniciar una relación uno a uno. Y este tipo de vínculos son mucho más difíciles de romper.

Las marcas comerciales pueden (y de hecho tienen) una vigencia temporal, mientras que la marca personal es algo que nos acompañará a lo largo de toda nuestra vida, por lo que debemos ser muy conscientes de lo que transmitimos a nuestro alrededor.

¿Qué tiene que ver la marca personal con el empleo 2.0?

Tradicionalmente han sido cuestiones que se han tratado por separado. A pesar de que desde hace ya varios años nadie duda que la mayoría de las ofertas de empleo se mueven en la Red, y que es aquí donde se dan cita tanto candidatos como reclutadores, son pocos los que

gestionan conscientemente su propia marca para posicionarse en la mente de los reclutadores como una alternativa válida.

Me explico, la gran mayoría de candidatos usan los distintos canales en Internet donde se encuentran las ofertas disponibles (portales de empleo, agregadores, redes sociales y profesionales, bolsas de empleo...), limitándose a inscribirse en ellas mediante el envío de su currículum, con la esperanza de que el reclutador le dedique aunque sólo sea unos pocos segundos de su atención. Ahora bien, esta práctica (aún imperante) está demostrando tener un índice de eficacia prácticamente nulo para la gran mayoría de candidatos, atendiendo a la crisis laboral en la que nos encontramos actualmente. La sobresaturación de candidatos, frente a la escasez existente de ofertas de empleo, hacen necesarias otro tipo de prácticas que ayuden a esos candidatos a tener una mayor visibilidad, y por lo tanto mayores posibilidades de reincorporarse al mercado laboral.

Y es aquí donde la marca personal juega un papel fundamental. Se convierte, trabajándola adecuadamente, en una alternativa que permite diferenciarse de los demás, y que genera una propuesta de valor que sea lo suficientemente atractiva para los reclutadores. Los reclutadores te buscan en Internet. Los reclutadores siempre han necesitado tener acceso a bases de datos no sólo para localizar candidatos afines al perfil que necesitan contratar, sino que han recurrido a distintas fuentes de información para obtener el mayor conocimiento posible sobre qué tipo de candidatos son.

Sin embargo, ha sido con el desarrollo de las tecnologías basadas en Web, que ha supuesto un cambio disruptivo en la manera en la que acceden a distintas informaciones sobre los candidatos potenciales, y que les ayudan a configurar un detallado perfil no sólo profesional, sino también personal acerca de ellos.

Por tanto, aparte de los mecanismos tradicionales, los reclutadores usan exhaustivamente la Red para localizar, conocer, relacionarse y atraer el talento que precisan incorporar en sus organizaciones. Y no hablo de que se limiten únicamente a publicar ofertas de empleo y aceptar candidaturas, sino que cada día hay más reclutadores 2.0 que deciden exponerse públicamente en distintos medios sociales (blogs, redes profesionales...), con la idea de mostrar lo mejor de sus compañías para hacerlas lo más atractivas posibles y atraer al mejor talento a sus

organizaciones, para lo que se muestran “abiertos” a relacionarse con los candidatos en búsqueda activa (o pasiva) de empleo.

- ⇒ Porque estos nuevos comportamientos que reflejan un cambio de paradigma, persiguen el obtener un conocimiento mucho más detallado de los candidatos, para localizar e identificar al mejor talento disponible, y no sólo en el momento en que pueda existir una oferta de empleo concreta, sino antes e incluso después. En definitiva, todo aquel candidato que intente encontrar un empleo ahora o en el futuro, debería pensar seriamente en la posibilidad de posicionarse profesionalmente en la Red, para ser encontrado “fácilmente” y convertirse en una opción que transmita confianza.
- ⇒ Porque es precisamente la confianza lo que abre puertas frente a un reclutador. Por supuesto, éste busca un determinado perfil profesional que encaje con las características de la vacante demandada; por tanto, la experiencia y competencias acumuladas por el candidato durante su trayectoria profesional son fundamentales. Pero no se queda aquí, ya que necesita obtener una mayor profundidad en su conocimiento de ese candidato, para maximizar las posibilidades de elegir al más idóneo. Necesita tener la mayor confianza posible en que sus características personales y profesionales encajan a la perfección con lo que anda buscando.

Por tanto, un candidato que desee trabajar en su marca personal para tener las mayores posibilidades de obtener mejores oportunidades profesionales, debería posicionarse en la Red para demostrar sus competencias, y ofrecer las mayores garantías posibles sobre su valía profesional. El posicionamiento de la marca personal en el 2.0. Es preciso tener en cuenta que es imprescindible seguir usando los canales tradicionales; por tanto, nunca deberá olvidarse que nuestra marca propia adquiere una relevancia fundamental en el mundo “real”. En realidad, la marca personal no es ni 1.0 ni 2.0; somos nosotros mismos, nuestras creencias, valores y competencias lo que cuentan realmente, lo que nos permite convertirnos en una opción ganadora cuando más lo podamos necesitar. Otra cosa son los canales en los que nos apoyamos.

Nuestra marca personal no sólo necesita mostrar lo que hemos sido y cuáles son nuestras capacidades (eso lo podemos hacer mediante

mecanismos tradicionales como puede ser el currículum), sino especialmente demostrar a nuestro entorno (y por supuesto a los reclutadores), que somos la mejor opción disponible y la que mayor garantías ofrece. Para ello nuestra actividad (de calidad) constante en la Red, en aquellos sitios donde nos interese realmente estar, transmite percepciones de valor.

Hemos visto que los reclutadores buscan candidatos en Internet para identificar el talento que necesitan incorporar en sus compañías. Por tanto, contamos con la Red como un aliado perfecto para localizarles, seguirles y entablar el contacto necesario para ir generando una relación que vaya más allá del simple envío del currículum.

Disponemos de numerosas vías en la Red para gestionar nuestra marca personal y proyectarla adecuadamente. Aquí es preciso hacer una mención especial a los medios sociales (blogs, redes sociales y profesionales...) que nos permiten crear contenido específico sobre nuestra área profesional, y mediante los cuales nos podemos posicionar como autoridades competentes en nuestra área de especialización.

La mayoría de los medios sociales mencionados son gratuitos, al menos en sus versiones básicas. Pero aún así, disponen de la suficiente “potencia” como para ayudarnos a proyectar una sólida identidad profesional. De hecho, me atrevería a decirte no sólo que el 2.0 puede ayudarte a conseguir tus metas profesionales, sino además que el hecho de prescindir de este canal de comunicación, puede llegar a convertirse en un elemento de exclusión laboral, al poder perderte oportunidades profesionales que sólo pasan a través de ese canal.

A TENER EN CUENTA: Ideas clave para proyectar tu marca personal en el 2.0. Antes de nada te diré que en esto de la marca personal no hay ninguna receta mágica que te garantice un resultado inmediato; de hecho, ni siquiera llegues a obtener el resultado esperado. El trabajo que realices sobre tu propia marca, en términos de calidad, constancia y esfuerzo, será el único que determine el éxito final. No obstante, sí es preciso entender que, aunque lo que le funciona a uno no tiene porqué funcionar a ti, y viceversa, existen ciertas cuestiones que siempre deberás tener en cuenta.



Si no tienes un objetivo claro y una estrategia planificada de antemano, ten por seguro que la Red poco podrá hacer por ti. Es imprescindible como paso previo y fundamental, que realices una reflexión profunda sobre ti mismo, evaluando y analizando quién eres y qué puedes ofrecer como profesional que sea de valor para los demás.

Será aquí donde deberás plantearte hacia dónde debes conducir tus pasos, estableciendo el objetivo que pretendas conseguir, y cuándo deberías alcanzarlo. Una vez hecho esto, ya puedes continuar... En la Red, en el momento en que empieces a posicionarte con tu actividad en los distintos foros en los que te encuentras, debes ser consciente de que tu exposición será total. “Cualquiera” (incluyendo los reclutadores) podrá comprobarla y analizarla, tras lo cual juzgará si eres un candidato con posibilidades para formar parte de un proceso de selección determinado, o por el contrario eres rechazado (y lo más seguro es que ni siquiera te hayas dado cuenta de ello).

Por tanto, cuando uses cualquier medio social con un objetivo profesional, debes ser consciente de lo que expresas y de cómo lo haces, puesto que todo puede tener repercusiones. Cualquier tipo de actividad (un comentario en una red profesional, una foto en una red social, una entrada en un blog...) genera automáticamente una percepción. Y de lo que se trata, como ya hemos visto, es de que dicha percepción juegue a nuestro favor, y no en nuestra contra. Porque todo ello afecta a nuestra reputación como profesionales. El llegar a tener prestigio sin duda alguna

abre puertas, por lo que nuestra presencia en la Red debemos cuidarla al máximo.

Existen multitud de redes sociales y profesionales entre las que tendrás que seleccionar cuidadosamente no dónde te gustaría estar, sino dónde debes posicionarte. Y para ello, tienes que tener en cuenta tu tiempo disponible y cómo debes hacer para rentabilizarlo al máximo, puesto que desgraciadamente no cuentas con todo el tiempo del mundo... Además, debes centrarte únicamente en aquellas en las que previamente hayas determinado que se encuentra el público objetivo al que te diriges.

Siempre te recomendaré que, como parte de tu estrategia 2.0, crees tu propio blog, en el que puedas mostrar tu propuesta de valor como profesional, y demostrar cuáles son tus competencias y potencial. Un blog se convertirá así en la pieza central que gire alrededor de tu marca personal.

Los conocimientos adquiridos durante toda tu vida laboral, son los que te permitirán posicionarte en la mente de los reclutadores. Y para ello, deberás convertirlos en contenidos que queden convenientemente registrados en la Red y que identifiquen qué es lo que puedes aportar.

Todos esos contenidos profesionales que vayas generando con el paso del tiempo, se quedan almacenados “para siempre” en la Red, configurando tu “huella digital”, la cual puede ser accedida y seguida por los reclutadores que deseen obtener información sobre ti. Por tanto, cualquier contenido que produzcas y que registres en la Red, debe ayudarte a conseguir los objetivos profesionales que te hayas propuesto.

La marca personal no es un islote separado del resto del mundo. Al contrario, debemos tender puentes que permitan el estar conectados con aquellos que nos interese en cada momento. El 2.0 facilita la relación entre sus miembros, por lo que debemos aprovechar al máximo las posibilidades de comunicación bidireccional que nos ofrece. El trabajar de esta manera nos permite ir creando vínculos cada vez más estrechos con nuestra comunidad (entre los cuales también están los reclutadores...), lo cual puede llegar a generar oportunidades profesionales futuras.

A pesar de la importancia que tiene tu marca personal y de lo que te juegas con ella, no debes caer en el error de inundar con tu presencia las

redes sociales, intentando desesperadamente el atraer la atención sobre ti. Por supuesto que debes promocionar tu valía profesional para generar el suficiente interés, pero siempre teniendo en cuenta que deberás buscar el equilibrio suficiente y necesario entre la promoción de tus competencias, y la generosidad de la que debes hacer gala para aportar a los demás tanto como quieres que te aporten a ti. Para ello, la idea es integrarte dentro de tu comunidad de la forma más natural posible, interactuando con tus seguidores y “regalándoles” lo mejor de ti mismo, en forma de comentario, opiniones, agradecimientos, compartiendo el contenido que puedan generar...

La marca personal es un proyecto atemporal, y que nos acompaña siempre. Por ello, nunca deberíamos dejarlo de lado, sino considerarlo como algo en lo que es necesario sembrar constantemente para que podamos recoger sus frutos cuando más lo podamos necesitar.

LINKEDIN: LA RED PROFESIONAL

LinkedIn es la red social por excelencia para dar a conocer a nivel profesional. Es por ello que si estás en búsqueda activa de empleo te conviene prestarle especial atención a tu perfil y todas las posibilidades que nos ofrece a la hora de darnos a conocer y promocionar nuestra marca personal.

Con el objetivo de optimizar las posibilidades de uso de esta red social, voy a dividir la información en dos partes: por un lado, la referida a la creación del perfil, y la segunda sobre la interacción y promoción del mismo.

Creación del perfil en LinkedIn: Crearte un buen perfil en LinkedIn es una de las mejores inversiones de tiempo que puedes hacer en estos momentos, tanto si estás en búsqueda activa como si no. El perfil de LinkedIn es muy similar a un currículum tradicional, con algunas diferencias. Por eso tener un currículum actualizado te resultará muy útil para crearte el perfil.

Titular perfil profesional: Lo primero que tienes que hacer al crear tu perfil es pensar en su titular. Esta es una cuestión muy importante ya que cuando los reclutadores están buscando candidatos utilizan palabras claves para buscar los perfiles. Así, si por ejemplo un reclutador está buscando una persona con un perfil de Recursos Humanos, introducirá como palabra clave RRHH y le saldrán todos aquellos profesionales que en su titular tengan indicada la palabra RRHH.

Es habitual encontrarse con perfiles que en el titular indican “profesional de _____ en búsqueda activa”. El hecho de que estés en búsqueda activa no es un dato relevante a indicar en el titular profesional. Lo importante es llamar la atención del reclutador y el hecho de que indiques que estás en búsqueda activa no aporta ningún valor especial y hay reclutadores que ya sólo por eso pueden decidir descartarte como candidato válido.

Conviene tener en cuenta que LinkedIn es un inmenso escaparate en el que hay muchos profesionales: algunos en búsqueda activa y otros no. Si a un reclutador le parece interesante tu perfil, contactará contigo y te preguntará si estás interesado en un determinado puesto, no siendo relevante, en un primer momento, si estás trabajando ó no. Además debemos ser realistas: hay empresas que todavía piensan que un candidato que no se encuentra en activo no aporta lo mismo, ¿por qué perder la oportunidad de que un reclutador lea tu perfil completo?.

Foto: La foto es muy importante. Ten en cuenta que es prácticamente lo primero que ve cualquier persona que abre tu perfil. Por eso es importante que la foto que pongas sea adecuada al ámbito profesional; es preferible que sea de frente, con ropa formal y que se te vea aseado. Si puede ser sonriendo, mejor.

Datos personales, identificativos, de contacto: Una vez tengas definido el perfil de tu titular profesional, cumplimentarás los datos identificativos como nombre y apellidos así como datos de contacto: email, twitter, teléfono de contacto, mensajero instantáneo (Skype) y el teléfono. Estos datos son opcionales pero cuantos más medios para poder comunicarse contigo, mejor de cara a posibles propuestas profesionales. Ten en cuenta que los datos estén actualizados en caso de que cambies de email de contacto ó teléfono.

En este apartado también es posible indicar si tienes un sitio web personal o un blog de tal manera que quien acceda a tu perfil puede pinchar en el enlace y verlo directamente. En este primer apartado aparece también el link de tu perfil público de LinkedIn, perfil que es accesible para todo el mundo sin necesidad de tener una cuenta en esta red profesional y que puedes añadir en forma de enlace en tu currículum en papel, por ejemplo. Este link es personalizable con tu nombre y apellidos si así lo deseas y resultará mejor en un currículum ó incluso a la hora de recordarlo ya que por defecto el link es una combinación alfanumérica bastante larga.

Extracto profesional: Una vez que tienes este primer apartado cumplimentado puedes indicar algunas líneas en tu extracto. Se trata de incluir tus objetivos, trayectoria, intereses profesionales de manera breve, a modo de resumen del currículum, de tal manera que el reclutador que lo lea se haga, en un vistazo, una idea de tu perfil. Por eso es importante que sea claro, conciso y atractivo. Si al reclutador le interesa lo que pones, se detendrá a leer el resto de la información en el perfil con lo que no es necesario que sea largo ni detallado.

Algo que diferencia a LinkedIn de un currículum profesional es la posibilidad de subir archivos y enlaces que muestren tu trabajo (puede ser un enlace a un blog, un video de Youtube, un documento en Prezi, en Slideshare...)

Cuanta más información sobre tu trabajo puedas añadir a tu perfil, más posibilidades hay de que tu perfil se diferencie del resto ya que de lo contrario se convertiría en una extensión más de tu currículum en papel. Este tipo de información es muy apreciada y valorada por los reclutadores ya que les permite poder hacerse una idea más detallada del perfil del candidato y de sus capacidades.

Experiencia: Se trata de indicar tus experiencias profesionales, de forma cronológica, yendo de la más reciente a la más antigua. En este caso, si la información de tu currículum está actualizada, puedes hacer un corta y pega. Aquí también puedes añadir enlaces y archivos que muestren tu trabajo ó en los que hayas colaborado.

Trata de que la experiencia sea detallada sin llegar a ser muy extensa ya que los reclutadores leen muchos currículum al cabo del día y no por poner mucha información va a significar que vas a tener más posibilidades.

Calificaciones de pruebas: Tienes la posibilidad de indicar los resultados de pruebas que hayas realizado ó de curso y que consideres relevantes con tu trayectoria profesional.

Proyectos: Puedes indicar todos aquellos proyectos y/ó colaboraciones en los que hayas participado y que sean relevantes a nivel profesional. En este apartado puedes indicar la URL del proyecto para que sea accesible a todo el que visite tu perfil e indicar también aquellas personas con las que hayas colaborado.

Certificaciones: En este apartado puedes señalar si tienes alguna certificación especial que te habilite para realizar un determinado trabajo.

Organizaciones: Si perteneces a alguna organización profesional, puedes indicarlo en este apartado.

Aptitudes y conocimientos: Este apartado es muy interesante ya que permite indicar aquellas habilidades que tengamos relacionados con nuestra profesión. Lo más llamativo es que los usuarios de LinkedIn pueden validar estas aptitudes de tal manera que son como pequeñas recomendaciones sobre tus habilidades.

Educación: Se trata de indicar tu formación, yendo de la más reciente a la más antigua. Al igual que en los otros apartados, puede subir un archivo y/o un enlace sobre esa formación en concreto.

Intereses: Este apartado es donde podrías incluir tus aficiones, pero prescinde de aquellas que no aporten valor.

Consejos para contactar con...: En este apartado puedes señalar tu disponibilidad, tipo de oportunidades en los que estés interesado...

Publicaciones: En el caso de que publiques algún artículo en una revista, periódico, puedes señalarlo aquí.

Reconocimientos y premios: Si has obtenido algún premio relacionado con tu actividad profesional, puedes indicarlo.

Patentes, voluntariado y causas benéficas: Puedes indicarlo también en el perfil.

Interacción y promoción del perfil LinkedIn se basa en la creación de una red de contactos amplia y diversa que te permita poder conectar con personas afines a tus intereses profesionales. Es por ello que a la hora de establecer contactos defines una estrategia para evitar tener en tu red un grupo numeroso de contactos que no te aportarán oportunidades profesionales al estar muy alejados de tus intereses laborales. No se trata de tener contactos por tener. Y no por tener muchos contactos vas a tener más posibilidades, especialmente si no son afines a tus intereses laborales.

A la hora de añadir contactos a tu red de LinkedIn conviene que decidas con qué tipo de personas te gustaría interactuar y a partir de ahí lanzarte a buscar esos perfiles y mandarles un mensaje pidiendo que te acepte. Te sugiero que cuando mandes el mensaje a un futuro contacto, le señales los motivos por los que quieres tenerle en la red. Olvídate del mensaje tipo que tiene LinkedIn, personalízalo y demuéstrale por qué merece la pena tenerte en su red de contactos. De esta manera te aseguras que un gran número de contactos te acepten, ya que de lo contrario puedes encontrar con que archiven tu petición, ignorándola.

Una vez que la persona te haya aceptado como contacto, debes mandarle un mensaje de agradecimiento, para comenzar a interactuar con el/ella. Uno de los grandes atractivos de LinkedIn es la posibilidad de participar en los numerosos debates que se están generando continuamente. Para ello necesitas entrar, y en algunos casos que te acepten como miembro, de los numerosos grupos que hay.

Los grupos suelen estar clasificados por intereses profesionales, con lo que sólo tienes que ir al directorio de grupo se indicar en palabra clave, aquella materia en la que estás interesado. A la hora de seleccionar el grupo al cual unirte debes tener en cuenta el tamaño de éste así como

la actividad que tenga. Si el grupo es muy numeroso puedes encontrarte saturado de debates ó que los que tu plantees pasen desapercibidos.

Si el grupo tiene poca actividad, la interacción será muy poca con lo que habrá pocos debates en los que participar. ¿Por qué te conviene participar en los debates? Por una sencilla razón: porque de lo contrario tu perfil será invisible para los reclutadores y el resto de los miembros de LinkedIn, limitándote las posibilidades de generar oportunidades profesionales.

Los reclutadores no van a entrar a tu perfil en masa, salvo que les digas que estás ahí y que puedes aportar contenido de valor. Y la mejor manera de hacerlo es proponiendo debates y participando en los de los demás.

Ten en cuenta, además, que cualquier debate ó comentario que hagas aparece en tu perfil en el apartado de actividad. Con lo que si un reclutador entra en tu perfil y quiere más información, sólo tiene que seguir el rastro que has ido dejando en forma de actividad en los debates. Esto es lo que realmente interesa a los reclutadores ya que da información diferencial sobre los candidatos, sobre sus valores, sus ideas, opiniones.... Información que en un CV en papel es muy difícil de ver.

Algunos errores a evitar. Es habitual que al contactar con un reclutador sientas la tentación de mandarle tu currículum y explorar las posibilidades de una oportunidad profesional. Es poco aconsejable realizarlo nada más añadirle a tu red ya que puede sentir que tu único objetivo es hacerle llegar tu CV. Aunque realmente ese sea tu objetivo, puedes hacerlo de forma más sutil, interactuando en algún debate con él y dándote a conocer.

Abrir un debate ofreciéndote como profesional ó diciendo que buscas trabajo, que visiten tu perfil.... Es de las acciones más ineficaces y que peor imagen pueden darte de cara a los reclutadores. Muestra desesperación y poco conocimiento de la red. Ten en cuenta que la red se basa en la aportación de contenido de valor.

Tener un perfil invisible o con escasa ó nula actividad. Este tipo de perfiles te darán pocas oportunidades de encontrar una propuesta laboral ya que pasará desapercibido para los reclutadores.

TWITTER: LA RED DEL #HASHTAG

Muchos te dirán que a Twitter se viene a aplicar técnicas del marketing viral y de mega difusión repetitiva para dejar tu poso. Twitter visto de ese modo, sería una red endogámica, “yo cuento, tú cuentas, el cuenta, yo te retuiteo, tú me retuiteas, yo te sigo, tú me sigues...” todo sería pues mono-direccional, y es cierto que por desgracia son muy pocos los usuarios que hacen de Twitter un lugar donde aportar ideas y mejorar profesionalmente. Desde el punto de vista anterior, Twitter generaría únicamente “charlatanes 2.0” y no hay nada que produzca más rechazo en un profesional dedicado a la selección de personal que un “charlatán”.

Así que si en Twitter, eres un “Charlatán 2.0”, olvídate de mover tu perfil en esta red para encontrar empleo. Los psicólogos y sociólogos que contratan a gente, te ven como un candidato que pierde su tiempo en hablar y hablar, y poco trabajar. Es por ello que debes esforzarte en la medida de lo posible en mostrar ejemplos de tu forma de trabajo, esos ejemplos de trabajo que puedes enseñar en Twitter son un blog, un canal en Youtube, una web propia, una comunidad en Google Plus, un grupo moderado por ti en LinkedIn, etc.

Sin un camino previo, no hay estrategias que valgan, no hay objetivos de marketing, no te engañes, cuanto antes te lo diga alguien, antes saldrás de la espiral de coleccionismo de followers que tanto impera en esta red. Todo aquel que te hable de conseguir más followers con tus tuits de forma mono-direccional, te está vendiendo una mentira.

Sinceramente la mejor manera de iniciarse en Twitter es leer, leer mucho, escuchar a otros y recopilar toda la información útil dentro del “Tsunami de Infoxificación” que puede llegar a ser. Para esto existen herramientas como DIGG, Evernote, Delicious, Scoop.it; que te sirven para clasificar la información recibida e ir filtrando.

Recuerda esta frase de Alfonso Alcántara @yorientoque resume claramente lo que aquí comento: “No llegues a las redes esperando convertirte en un profesional, sé un profesional que usa las redes”

Sígueme que yo te sigo. Llegamos a uno de los puntos espinosos de Twitter, ¿debo seguir a todas y cada una de las cuentas que me siguen?. Son muchas las opiniones al respecto de esto, cada uno tiene su propia opinión pero parece obvio que hacer caso a las opiniones de tuiteros de la talla de Enrique Dans @edans nos puede dar pistas sobre ello. Atentos a su opinión: “Lo normal en Twitter es ser completamente asimétrico, seguir a quien te interesa independientemente de que te siga o no, mientras que practicar la simetría siguiendo a todo aquel que te sigue a ti suele ser una practica identificada con el spam o con el uso por parte de agencias y medios de comunicación.” Enrique Dans (Profesor de Sistemas de la Información en la IE Business School)

Lo que está claro es que si no seguimos a todas las cuentas que nos siguen podemos perdernos un feedback muy interesante sobre nuestros contenidos, y sobre los intereses, problemas y comentarios de las personas que han depositado su confianza en nosotros pulsando el botón de seguir.

Buscar empleo en Twitter: Parece de locos, entre tanto tuit, tanto famoso contando sus saltos a la piscina de una cadena de televisión privada, tanto futbolista hablando de su desayuno o de su siesta... Pero sí, en Twitter se puede buscar empleo y es más, en Twitter se puede encontrar empleo. Para buscar empleo en Twitter sólo tienes que dominar dos conceptos de esta red social:

a) El hashtag (o etiqueta): #

b) Las listas

Respecto al hashtag, has de ser lo más específico posible y luego ir “reduciendo zoom”. Me explico...si te vas a la barra de búsqueda que aparece en tu perfil de Twitter, puedes realizar búsquedas avanzadas utilizando las etiquetas o hashtags que creas conveniente. Ejemplo: #empleo #peluquero #Madrid. Yo he hecho esta prueba y lo mejor que he encontrado es un link a un muro de Facebook, en el que se veía una foto de septiembre de 2012 en la que aparecía el típico cartel de una peluquería buscando un peluquero y poniendo el número de teléfono móvil para contactar.

Esto es a lo que me refiero con ofertas ocultas. Esta oferta no ha sido publicada en ningún portal de empleo o en un periódico, sino que ha

sido proporcionada por personas que han creído conveniente publicarla a modo de fotografía en su perfil de redes sociales. Si sencillamente quitamos de la combinación, la etiqueta #Madrid, el resultado de búsqueda cambia y aparecen más ofertas. Esto es “reducir zoom”. Recientemente salió a la luz un estudio realizado por la cuenta @pirendo en el que se decía que la mayoría de usuarios en Twitter utilizan más el hashtag #empleo que el hashtag #trabajo, esto quiere decir que las ofertas de trabajo se publican en Twitter muchas veces bajo la primera etiqueta #empleo y no bajo la etiqueta #trabajo, por lo tanto la combinación de ambas, a la hora de realizar una búsqueda nos dará un mayor número de ofertas.

Respecto a las listas. Hay muchos usuarios en Twitter que tienen listas con cuentas que ofrecen empleo. Normalmente las personas que se dedican a la orientación laboral disponen de este tipo de listas, aunque sinceramente, nada mejor que hacerte tú una propia. Para ello tendrás que hacer dos cosas: buscar con el doble hashtag: #trabajo #empleo(a la vez o por separado) e ir filtrando qué cuentas ofrecen trabajo que a ti te interese. Y una vez has agregado unas cuantas, observa el número de seguidores que tiene cada cuenta, porque esto puede determinar si es una cuenta que ofrece ofertas fiables o simplemente está desactualizada o abandonada.

A TENER EN CUENTA: Un Truco, existen listas públicas y listas privadas. Los usuarios que incluyes en listas privadas no reciben notificación alguna de su inclusión en las mismas y no aparece en ningún lado que les hayas incluido en alguna lista. De esta manera puede seguir a perfiles que te aportan puntos de vista diversos sin que aparezcan en tu listado de personas a las que sigues.

Errores habituales El Ciber-buscador utiliza Twitter de una forma poco convencional, lo que hace es mandar mensajes a usuarios de cuentas que no sigue pidiendo un Re-tweet de su mensaje desesperado: “Hola soy Antonio, soy chapista y busco empleo de lo que sea, por favor RT.” Este tipo de prácticas son de todo menos recomendables. Si alguna vez te incitan a esto, diciendo que así se busca empleo en Twitter, te estarán engañando vilmente.

ANALIZA ESTAS 7 PRÁCTICAS HABITUALES Y ERRÓNEAS EN TU BÚSQUEDA EN TWITTER:



1. **Introducirse en todas las plataformas y herramientas que le comentan.** Es un gran error darse de alta en todas y cada una de las herramientas que a uno le van comentando, y diré el porqué; un buscador de empleo no tiene porque tener: Google+, Twitter, Facebook, Tuenti, LinkedIn, Xing, Viadeo, Pinterest, perfiles en Infoempleo, en Infojobs, en Monster... porque sino al final lo que no tendrá será tiempo, además de no tener empleo. Mejor conocer en profundidad una o dos redes sociales, por ejemplo: Twitter y LinkedIn, mejor tener el perfil en uno o dos buscadores de empleo: Infoempleo o Infojobs y otro. Y de forma adicional y sin consulta diaria, utilizar otra de las herramientas que he comentado anteriormente.
2. **Crear que una red de contactos es un lugar donde pedir.** Una red de contactos generada en Twitter, no es un lugar donde yo sólo pido, y no apporto. Es decir, no es un sitio donde yo entro cuando busco empleo, y cuando lo encuentro no hago ni caso a los que un día fueron mis ciber-amigos del alma. Porque lo normal será que dejen de ser mis contactos, cuando me pidan ellos algún favor y los ignore.
3. **Intentar dominar todos los canales, todas las herramientas de monitoreo de Twitter.** Abrirse cuentas en Tweetdeck, en Socialbro, en Hootsuite, en Ifttt, Gamisfaction... Vale, muy bien, ¿y para qué?. Si eres Administrativo, Comercial, Arquitecto... ¿Ahora te vas a pasar a Community Manager?... Esas herramientas son muy técnicas, y requieren de tiempo, de dominio y de paciencia para aprender a usarlas. Usarlas no está mal, pero para un tipo de buscador/a muy concreto que es aquel que quiere trabajar en medios de comunicación o en empresas que utilizan redes sociales para vender o publicitarse.
4. **No planificar su escritorio virtual o sus páginas de inicio en el navegador.** Esta escena es clarificadora... Se levanta por la mañana, enciende el ordenador, y lo primero que hace es meterse en Twitter... pasada una hora ha estado leyendo su “time-line”y lo único que ha sacado en claro es: “1.que hay demasiado gente experta en todo en Twitter y 2. que hay gente interesada en vender su moto en Twitter”.

Esto no es buscar empleo, esto es perder el tiempo... Planifica tu escritorio en tu navegador, ancla servicios como LinkedIn, Infojobsy webs de empresas que oferten empleo como las ETT, y abre todas esas aplicaciones a la vez cuando enciendes el ordenador. Luego con tu agenda en papel o el "Evernote" abierto, ve haciendo un trabajo de seguimiento, de chequeo.

¿Esto es aburrido?, ¿no?, claro, como buscar empleo en la calle, es igual de aburrido, en este caso no es que vayas puerta por puerta en un polígono, sino que tienes una "ciberciudad" con muchas puertas a tu alcance a las que tocar... Sólo tocas una?... No, todas.

5. **Pensar que con la ciber-búsqueda es suficiente.** Abro mi ordenador un lunes por la mañana, me meto en Infojobs, me meto en LinkedIn, abro el Twitter, hago contactos, leo cosas, las retuiteo... Y ¿qué hay de la búsqueda tradicional? ¿No vas a mirar algún periódico convencional?, a veces traen anuncios con empleo, ¿no vas a ver en La 2 "Aquí hay trabajo?", programa que ofrece cada mañana a las 9.30 muchos empleos.

6. **Alejarse de la realidad laboral y del mercado de trabajo.** Es muy común que alguno de los buscadores que en su día comenzaron a hacer labor de networking en Twitter, Facebook o Google Plus, se hayan convertido en un fenómeno mass-media, con miles de seguidores, porque ahora además de buscar empleo opinan sobre deporte, política, tecnologías y la propia búsqueda de empleo. Entraron en su día para encontrar un empleo, pero han encontrado una comunidad virtual en la que hay gente que les ríe las gracias, les marca sus tweets como favoritos y su "ciber-ego" crece cada día. Pero... ¿Has encontrado ya empleo? Tu objetivo era buscar empleo, no hacerte un ciber-twitterero popular. Ese nicho de mercado está muy saturado."

Pero se me da bien hablar en público, soy dinámico, hablo mucho en las redes y la gente me sigue y respeta"... Ok, ya has hecho una cosa muy importante, te has labrado una Reputación 2.0. y has dado pasos para tener una marca personal. Pero ahora toca "trabajar", hacer aquello que sabes, de verdad, ya sea cortar pelo, vender coches, hacer carteras con bricks de leche reciclados, etc. Por lo tanto, aprovecharé todas esas herramientas multimedia que domino y todos esos contactos para mejorar en mi profesión, para enseñar a hacer mi profesión con videotutoriales, con una web personal donde enseño a cortar el pelo o a hacer carteras

con bricks de leche, y dejaré el asunto reputación en un segundo plano, porque ya lo domino y ya sé qué hacer para mantenerla.

- 7. Olvidarse de la formación continua y de la mejora de su perfil.**
Se aprenden muy rápidamente los mecanismos de funcionamiento de Twitter son “sota, caballo Rey”, por eso son adictivos, y por eso hay que cortarlos de vez en cuando y dedicar tiempo a mejorar nuestra formación continua con cursos en la red, o presenciales, con otras formaciones que me puedan dar instituciones públicas o privadas. De nada sirve tener reputación online y no tener perfil, y viceversa, de nada sirve tener mucha formación y experiencia si no te vendes un poco o si no eres visible donde otros lo son.

FACEBOOK, ¿RED PERSONAL O TAMBIÉN PROFESIONAL?

Decir que se encuentra empleo en las redes sociales es muy fácil, pero lo cierto es que hay que hacer las cosas bien para sacarles el máximo partido. En Facebook se puede encontrar empleo y para ayudarte a conseguirlo hay ciertos pasos o acciones que debes llevar a cabo. Para hacerlo más fácil primero te daré información sobre tu perfil de Facebook y después sobre la búsqueda de empleo en Facebook.

Tu perfil en Facebook.- Antes de nada, debes saber que muchos seleccionadores buscan en Internet a los candidatos tanto si han recibido su currículum como si no. Estar localizable y ser rápidamente identificado como un experto o profesional determinado puede hacer que contacten contigo. Pero tu perfil también puede hacer que te descarten de una oferta, por las imágenes o contenido del mismo. De ahí la importancia de comenzar cuidando tu perfil.

Lo primero es tener un perfil para lo cual tendrás que registrarte. Hay dos opciones: usar el mismo perfil para tu vida personal y como escaparate, o tener dos perfiles separados.

Nombre del perfil: En el caso de tener el mismo perfil para todo, el nombre del perfil debe ser el tuyo real, nada de apodosos o nombres graciosos. En configuración de la cuenta podrás cambiar el nombre que muestra tu perfil y personalizar la URL para hacerlo más profesional y de ese modo que coincida con tu nombre. Si tienes dos perfiles separados, el profesional o público deberá tener tu nombre y apellidos y el de amigos decidas tenerlo público o privado no debería ser tu nombre y apellidos para que puedas poner en él lo que quieras sin preocuparte que pueda encontrarlo el seleccionador.

Fotografías: La fotografía del perfil y la portada deben ser profesionales, ni dibujos animados, ni tu bebé, ni tus pies, ni esa foto de parejita feliz, etc. No tiene por qué ser la foto típica de carnet con el fondo blanco, pero si es importante que salgas tu solo en la foto y que se pueda ver tu cara (las poses para mostrar músculo o cuerpo no son adecuadas, a menos que busques empleo de modelo). Tampoco tienes que salir con traje o muy formal, pero que la ropa que muestres sea o esté en consonancia con el empleo que buscas. Si es un empleo dónde debes ir con traje y corbata no salgas en chándal en la foto, simplemente una camisa sería suficiente en ese caso.

En tu perfil de amigos, que no debe tener tu nombre real porque si no de nada sirve el perfil profesional, puedes poner todo lo que quieras, ya que para no perder oportunidades laborales es mejor que el perfil profesional sea eso, profesional. Otra de las recomendaciones que puedes configurar en el perfil es quién te etiqueta en las fotos. En el caso de que algún amigo publique esas fotos de la fiesta del fin de semana podrás saberlo, autorizarlo o no. También puedes decidir que cada foto o un álbum de fotos completo sean privados o públicos.

Formación y experiencia profesional: Trata de completarla al máximo, puedes añadir tareas y funciones en la descripción de cada experiencia, añadir proyectos, poner las fechas, la ciudad dónde trabajaste o estudiaste. Esta parte bien confeccionada puede ampliar la información del currículum que quizá tenga el seleccionador. Otra gran ventaja es que si la empresa en la que has trabajado está en Facebook con un clic puede saber mucho sobre la empresa en la que has trabajado.

Publicaciones: Mi recomendación es que tengas dos perfiles separados, siempre evitarás realizar publicaciones “públicas” sin darte cuenta. Pero también puedes tener el mismo perfil para todo, en ese caso

cuando quieras publicar un contenido tienes que elegir si solo lo pueden ver tus amigos o es algo que quieres que sea público. No es muy difícil acostumbrarse a seleccionar según el contenido y de ese modo asegurarte de que quieres que se vea y que no. Por ejemplo las fotos con tu familia puedes ponerlas solo para amigos y esa noticia o artículo de tu sector o profesión ponerla de forma pública para que cualquier seleccionador pueda verlo.

Privacidad: Aunque lo que suele hacer todo el mundo es poner la configuración de seguridad, de modo que nada sea visible, hay partes de tu perfil que te interesa sean públicas y las pueda ver el seleccionador. Puedes configurar la visibilidad en los apartados de tu biografía para mostrar por ejemplo tus empleos, los estudios realizados y dónde vives (la ciudad) datos que son de interés para el seleccionador. Realmente Facebook permite delimitar mucho qué quieres que sea visible y qué no, lo cual permite tener los dos perfiles en uno solo y controlar de ese modo qué información quieres que vea cualquier persona y qué es privado.

Ver como...: Para comprobar qué es lo que estás mostrando de tu perfil puedes seleccionar la opción “Ver como...” que aparece al lado del botón “registro de actividad” que muestra tu portada. Puedes buscar otros perfiles para ver qué están mostrando y tratar de verlos como si fueras un seleccionador ¿te gusta lo que ves? ¿Contratarías a esa persona? Es un ejercicio muy bueno que te permite después analizar lo que se muestra en tu perfil público y de ese modo puedes tener ideas sobre que mostrar u ocultar del mismo.

Cuestión de actitud: Uno de los grandes beneficios de Facebook es que permite saber (si no se ha cuidado el perfil) qué actitud tiene una persona ante el trabajo, la vida, etc. Hay muchos profesionales que no han sido llamados a entrevista por el contenido de sus perfiles.

Debes tener en cuenta que si pones como pública una foto, eso incluye los comentarios sobre la misma. Leer en un perfil críticas y quejas de forma continua puede hacer que no te llamen. Ver que hablas mal de tu anterior empresa, jefe, compañeros, etc. (por mucho que lo merezcan) tampoco te ayudará a conseguir empleo. Mucho menos aún si escribes en mayúsculas (es sinónimo de gritar) o si dices palabrotas y atacas a otras personas. Nadie quiere contratar a personal conflictivo, desmotivado o infeliz.

Temas Tabú: Hay temas que es mejor no poner de modo público, todo lo relacionado con política, sindicatos, religión, sexualidad, etc. Obviamente tú eres quién eres y puedes opinar lo que te parezca, pero la recomendación es para protegerte ante posibles discriminaciones. Nunca puedes estar seguro de qué partido político, religión, etc. es quién visita tu perfil por lo que es mejor no mencionarlos. Puedes ser un gran profesional con tus creencias y opiniones pero el seleccionador puede creer que esas creencias y opiniones van a hacer que hagas un mal trabajo.

USAR FACEBOOK PARA BUSCAR EMPLEO

Ya tienes listo el perfil, pero ahora hay que hacer un buen uso de Facebook y de tu perfil para poder encontrar empleo.

1. Localizable y visible.- Cuando ya tienes listo el perfil debes activar que sea posible la búsqueda del mismo en Internet. En la configuración de privacidad podrás hacer que los buscadores te muestren (Google, Yahoo, Bing, etc.) y esto facilitará que seas localizado por seleccionadores.

2. El buscador.- Facebook tiene un buscador para localizar personas, grupos, empresas... y también empleos. Puedes poner varias palabras clave y después filtrar por personas, grupos... Algunas palabras clave para el buscador además del nombre de tu profesión o puesto de trabajo: empleo, currículum, CV, desempleo, trabajo, vacante, oferta de empleo, oferta de trabajo, entrevista, entrevista trabajo, entrevista empleo, contrato de trabajo, experiencia, sector ____, formación, trabajador, estudios.

3. Los grupos.- Hay grupos en los que se publican ofertas de empleo y se comparte información también sobre la búsqueda. Pueden ser de mucha utilidad para localizar ofertas de empleo. También tienes la posibilidad de crear un grupo de apoyo a la búsqueda de empleo con amigos o conocidos cuya finalidad sea la de compartir noticias, informarnos del tipo de empleo que estáis buscando y de ese modo compartir anuncios u ofertas de trabajo entre vosotros de forma privada.

4. Siguiendo empresas y reclutadores.- Algo muy útil y que pocos hacen es buscar las empresas del sector o de su interés, por posibilidades de tener un puesto como el que buscas. Un modo muy rápido de estar en contacto con ellas es hacerte fan del perfil de empresa. Si no tienen perfil de empresa y están usando el perfil de persona (un error algo habitual) igualmente puedes darle a añadir amigos. Si no quieres darle a me gusta o amigos, algunas páginas permiten la opción de “seguir”, pero lo que si tienes siempre disponible es la opción de añadirlas a tus listas de interés.

5. Las listas.- Tanto si has dado a “me gusta” o “añadir amigos”, como si no lo has hecho, siempre podrás organizar las empresas o profesionales de selección dentro de una misma lista para que sea más rápido y fácil el detectar novedades o posibles ofertas. Hay muchas empresas que publican en su muro de facebook sus vacantes y por lo tanto estar pendiente de ellas es siempre una buena opción y a solo un clic de distancia. Al pinchar en “Inicio” facebook nos muestra en el lado izquierdo una columna y en ella podemos seleccionar al lado de “AMIGOS” la opción “Más”. Aquí es donde puedes crear las listas. Crear una lista llama empresas e ir añadiendo a todas las que son de tu interés te permitirá en un solo clic ver todas las novedades de todas las empresas sin necesidad de ir entrando una a una.



Desde el perfil de cualquier empresa o persona puedes seleccionar el incluirla en tu lista y elegir en cuál de ellas añadirla si por ejemplo tienes separadas a las empresas de los profesionales de selección.

6. Las Aplicaciones.- Desde el buscador usando las palabras clave puedes elegir filtrar los resultados por aplicaciones. Cada vez hay más aplicaciones para buscar ofertas de empleo. Algunas tienen más usuarios que otras, pero vale la pena mirarlas una a una y escoger las más acordes con tu búsqueda. Puede que no tenga aún muchos usuarios pero si ofertas publicadas.

7. Careers at Facebook = Empleo.- Existe un buscador de ofertas de empleo en Facebook, pero actualmente solo permite buscar empleo en Madrid y resto de países, todavía no han mejorado esta herramienta, pero si estás buscando empleo en el extranjero puedes encontrar ofertas de empleo usando esta opción. Para acceder debes ir al pie de página de Facebook y pinchar en “Empleo”. Se abrirá la página en la que podrás seleccionar el país o ciudad y escribir las palabras clave del puesto que buscas en inglés hay más resultados que en Español. Lo más valioso en un perfil es que este esté actualizado y comparta contenido sobre la profesión que se busca, tener un perfil de facebook a modo de escaparate inactivo, no aporta mucho valor al seleccionador. Si tienes un blog o web, puedes añadirlo a tu perfil y compartir las actualizaciones que hagas en el mismo, sino seguro que hay muchos grupos y blogs con información interesante para ti como profesional, compartir estos contenidos te muestra al día y pendiente de mejorar como trabajador.

A TENER EN CUENTA: Recuerda, lo más fácil para decidir si incluir algo o no, es pensar si te gustaría que eso lo viera tu jefe, ¡aunque aún no tengas uno!

GOOGLE+: LA GRAN DESCONOCIDA

Google + es una red social que está creciendo cada vez más y que como suele pasar con las redes sociales, su crecimiento es exponencial. Antes de que se popularice su uso por el resto de Internautas, puede ser una gran ventaja el usar esta red social para encontrar empleo y hacer que te puedan localizar. Hoy en día muchas oportunidades surgen por tener una adecuada presencia en Internet. Para algunos decir Internet es sinónimo de decir Google, quizá sea un poco la influencia de ser el buscador más utilizado.

Tu perfil en Google +: Como sabes muchos seleccionadores buscan en Internet a los candidatos tanto si han recibido su currículum como si no. Estar en Google + con un perfil actualizado y completo es ganar puntos en el posicionamiento. Llamamos posicionamiento al puesto en el que una persona o empresa aparece cuando se hace una búsqueda

en Google o Internet relacionada con su ámbito de profesión o especialidad.

Estar localizable y ser rápidamente identificado como un experto o profesional determinado puede hacer que contacten contigo y si el tener el perfil completo en Google + ayuda pues mejor que mejor. Lo primero es tener un perfil para lo que tendrás que registrarte, si ya tienes un email de Gmail es más rápido, pero en cualquier caso es muy sencillo de hacer.

Nombre del perfil: Debe ser el tuyo real, nada de apodos o nombres graciosos.

Fotografías: La fotografía del perfil y la portada deben ser profesionales y acordes con el tipo de empleo que estás buscando. Si eres un diseñador gráfico, por qué no mostrar tu habilidad con una “foto” tuya creada por ti o una portada con algún ejemplo de tu trabajo. Funciona de forma similar a Facebook por lo que puedes tener álbumes de fotos para mostrar todo lo que pueda ser relevante para el seleccionador.

Sobre mí: Trata de completarlo al máximo, puedes añadir educación, empleos, un eslogan o frase que te represente, enlaces a tu blog, LinkedIn, etc. En la experiencia profesional es importante que completes las tareas y funciones en la descripción de cada experiencia ya que esta parte es tener la información del CV disponible. Algo a tener en cuenta es incluir palabras clave sobre tu profesión o puesto de trabajo en tu perfil, de ese modo facilitarás que te encuentren los seleccionadores.

Publicaciones: Puedes compartir enlaces, vídeos, fotos, etc. sean creados por ti o no. Lo que más valor aporta es que sean contenidos tuyos propios, pero quien no se atreve con un blog, también puede destacar por ser bueno encontrando artículos de interés. Lo mejor de Google+ es que te permite decidir quién quieres que vea una publicación. Puede ser pública o que solo la vean las personas que has añadido a tus círculos.

Tus círculos: Son los contactos que tienes, pero te permite agruparlos por interés, etc. de ese modo a tu familia puedes compartirle las fotos de la comunión y que nadie más tenga a acceso a ellas.

Privacidad: Puedes elegir qué quieres que sea visible y qué no. Algo muy útil es mostrar tus +1, los +1 son como los “me gusta” de facebook y es útil pues viendo lo que te ha gustado el seleccionador se puede hacer una idea de ti. Es importante que si deseas mostrar eso, tengas cuidado o selecciones los +1 que das y tratar de que la mayoría esté relacionado con el empleo que buscas ya que eso te hará parecer más profesional. Puedes configurar la visibilidad en la configuración de Google + y escoger “ver como” público o una persona en concreto para comprobar qué es lo que estás mostrando de tu perfil.

USAR GOOGLE + PARA BUSCAR EMPLEO

Ya tienes listo el perfil, pero ahora hay que hacer un buen uso de Google + y de tu perfil para poder encontrar empleo.

- ▽ YouTube: Uno de los grandes beneficios de Google +, es el de YouTube, los vídeos siempre aportan más. Las personas prefieren ver un vídeo a leer, pero ojo con el vídeo. Muchos son tentados de hacer un vídeocurrículum en el que mencionan exactamente lo que dice su currículum. Eso no aporta valor pues el seleccionador ya ha visto tu currículum no puede tener acceso a esos datos si confeccionas bien el perfil. ¿Qué aporta valor y es potente? Que te muestres como profesional, lo ideal sería poder tener un vídeo tuyo en “acción” trabajando en ese empleo que deseas. Si estás desempleado puedes crear vídeos dónde expliques tus conocimientos a modo de mini-tutoriales, donde seas tú el experto. No estás regalando nada, muestras lo que conoces y si transmites esa idea de experto en el tema y profesional seguramente te llamen para que apliques todo eso que mencionas en el vídeo en su empresa.
- ▽ Hangouts: Lo más innovador en Redes Sociales, poder interactuar en directo con otras personas, podrías tener una entrevista de trabajo incluso mediante un Hangout. El potencial está nuevamente en realizar Hangouts con otros profesionales o en el que tú des respuesta a preguntas relacionadas con tu profesión. Ya sé... todo el mundo le tiene miedo o respeto a la cámara, pero realmente es una muy buena herramienta.
- ▽ Las comunidades: Facebook y LinkedIn tienen los grupos. En Google + estos se llaman comunidades. Existen comunidades en las que se comparte empleo y esas son las que más te interesa

seguir por supuesto, pero también todas aquellas que te mantengan actualizado sobre lo que es tu profesión también son importantes.

Hay otras comunidades que comparten consejos sobre la búsqueda de empleo, los curriculums, las cartas, las entrevistas, etc. tiene un buscador para localizar personas, grupos, empresas... y también empleos. Puedes poner varias palabras clave y después filtrar por personas, grupos... Algunas palabras clave era el buscador de comunidades además del nombre de tu profesión o puesto de trabajo: empleo, currículum, CV, desempleo, trabajo, vacante, oferta de empleo, oferta de trabajo, entrevista, entrevista trabajo, entrevista empleo, contrato de trabajo, experiencia, sector___, formación, trabajador, estudios.

- ▽ Siguiendo empresas y reclutadores: Un modo muy rápido de estar en contacto con ellas es entrar en su página de empresa de Google + y darle a seguir, de ese modo podrás estar informado sobre la misma (novedades, vacantes, etc.) Sino tienen perfil de empresa y están usando el perfil de persona (un error algo habitual) igualmente puedes darle a añadir a tus círculos para mantenerte en contacto con esa empresa. Ahora que las sigues o incluso las tienes en círculos podrás compartir aquello que te beneficie con todas aquellas empresas o personas objetivo, es decir, aquellas que pueden darte el trabajo que deseas.

5. ETAPA SEGUNDA: APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES

A. ENTREVISTA

Es la etapa clave en el proceso de selección y la herramienta de presentación más directa. El objetivo es convencer al entrevistador de la idoneidad de nuestra candidatura para el puesto vacante. Sirve para demostrar que poseemos las capacidades, habilidades y motivación necesarias para ocupar dicho puesto.

TIPO

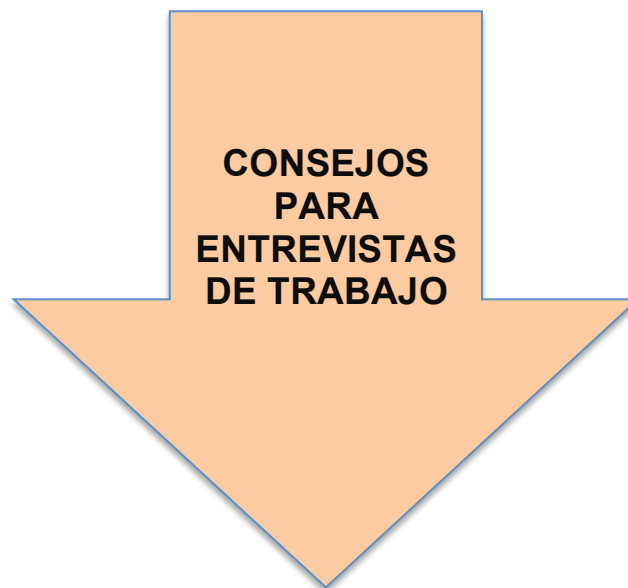
Según la estructuración:

- Entrevista estructurada: se basa en una serie de preguntas predeterminadas para todos los candidatos. Son poco profundas y permiten unificar criterios y valoración de los candidatos. Podemos preparar posibles preguntas y contestar de forma breve y concisa.
- Entrevista libre: se basa en preguntas abiertas sin un orden preestablecido. El entrevistador propone preguntas en relación a las respuestas del candidato. Se basa más en las impresiones que en los hechos. Es una oportunidad para comentar nuestras experiencias de logro relacionadas con el puesto o en funciones similares.
- Entrevista semiestructurada: el entrevistador alterna preguntas estructuradas con abiertas. Permite unificar criterios entre los candidatos, a la vez que profundiza en características específicas o de valor añadido.

• Según los participantes:

- Entrevista personal: es la más frecuente. En ella interactúan un entrevistador y un candidato.
- Entrevista grupal: cuando hay un número mayor de candidatos o de entrevistados.
- Entrevista en panel: varios entrevistadores y un candidato al mismo tiempo. Es frecuente en las instituciones públicas, donde es obligada la presencia de distintas instituciones para la valoración del candidato.
- Entrevista en línea: un candidato es entrevistado por varias personas sucesivamente. Suelen ser personas de áreas funcionales distintas: recursos humanos, jefe directo, director, etc. Cada entrevistador valora distintos aspectos, como la personalidad, experiencia laboral o conocimientos técnicos.

- Entrevista en grupo: varios candidatos son evaluados a la vez por varios entrevistadores, para lo cual se les pide que realicen una tarea o juego en el que tienen que interactuar y llegar a un objetivo. Este tipo de entrevista valora el carácter de los candidatos, su capacidad de relacionarse y trabajar en equipo.



Algunos consejos a seguir antes de ir a entrevista son:

- Anotar los datos de la cita: empresa, dirección, teléfono y persona de contacto.
- Informarse acerca del puesto y de la organización.
- Analizar nuestras capacidades en relación al puesto: debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades.
- Imprimir varias copias del currículum y estudiar bien cada apartado anticipando las posibles preguntas del entrevistador.
- Llevar referencias de empleos anteriores.
- Llegar al lugar de la entrevista con tiempo para anticipar cualquier imprevisto y evitar ponerse nervioso o llegar tarde. Durante la entrevista es importante tener en cuenta:

- Ser puntual: entrar demasiado pronto indica nerviosismo; llegar tarde, desinterés. Avisar por teléfono si vamos a llegar tarde.
- Saludar al entrevistador.
- Estrechar su mano una vez que la ofrece, con firmeza pero sin apretar.
- Sentarse cuando lo indique.
- Escuchar y ser paciente: responder cuando lo pregunten y sin interrumpir.
- Ser concreto y breve.
- Sonreír y mirar a los ojos de nuestro interlocutor mientras habla.
- No apoyar los codos en la mesa ni cruzarse de brazos.
- Mantener una postura erguida pero relajada.
- Ser sincero.
- Cuidar el lenguaje verbal y no verbal.
- Ser cordial y educado, sin exceso de confianza.
- No masticar chicle ni fumar, incluso antes de entrar a la entrevista.
- Acudir solo (ir acompañado es poco profesional).
- Atuendo formal y discreto.
- No perfumarse o maquillarse en exceso.

- Demostrar que conocemos la empresa.
- Enfatizar las fortalezas de nuestra candidatura.
- Hablar con respeto de los empleos y compañeros anteriores.
- No responder con evasivas ni demorarse demasiado.
- Evitar las muletillas y tics gestuales (tocarse la cara o el pelo o jugar con las manos).
- Esperar a que el entrevistador proponga las condiciones económicas.
- Manual de orientación laboral 2012

B. PRUEBAS PROFESIONALES

Las pruebas profesionales son aquéllas en las que, mediante la realización de una serie de tareas propias del puesto de trabajo ofertado, el candidato ha de demostrar sus competencias para la adecuada ejecución en el mismo, tanto en lo referido a conocimientos como a destrezas.

Este tipo de pruebas son muy frecuentes en determinados procesos de selección, ya que aportan amplia información al implicar la recreación de las actuaciones propias del desempeño profesional en el puesto de trabajo real.

Ejemplo

- Para la selección de personal en el área de administración es muy frecuente la realización de una prueba informática, tal como, por ejemplo, crear una base de datos, realizar consultas en dicha base, realizar un informe, etc....
- En la selección de formadores de cursos, se suele pedir a los candidatos que realicen la simulación de una clase, de manera que han de impartir una sesión formativa ante el personal seleccionador, que habrá adoptado el rol de alumnos.

- Si se trata de seleccionar a una teleoperadora, es posible que le propongan una prueba en la que tendrá que atender por teléfono a un supuesto cliente.

Recomendaciones

En cualquiera de los procesos de selección en los que participemos pueden proponernos la realización de este tipo de pruebas, aunque no se nos haya advertido de ello; por tanto, debemos estar preparados para llevarlas a cabo y ejecutarlas con tanta eficacia como nos sea posible.

Deberemos prestar mucha atención a las instrucciones sobre las tareas a desarrollar durante la realización de este tipo de pruebas, asegurándonos de que hemos comprendido bien qué actuaciones son las que debemos llevar a cabo y cuáles los objetivos a lograr con la realización de las mismas.

Deberemos planificar las actividades a realizar en función del tiempo de que dispongamos para su ejecución.

Es importante que centremos nuestra atención en la realización de todas las tareas y actuaciones que se nos hayan solicitado o que sean necesarias para el logro del objetivo propuesto, no sólo en la consecución del resultado final deseado.

Importante: En las pruebas profesionales se evalúan no sólo los resultados finales obtenidos tras la ejecución de las mismas, sino todas y cada una de las tareas y actuaciones llevadas a cabo por el candidato, por lo que es fundamental poner especial cuidado en la realización de cada una de ellas.

C. PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

Mediante la realización de pruebas psicotécnicas o tests los seleccionadores tratan de medir, entre otros aspectos, los rasgos de personalidad, las capacidades, las aptitudes y los intereses de los candidatos para determinar, de la manera más objetiva posible, su idoneidad para el puesto a desempeñar.

Las pruebas psicotécnicas suelen utilizarse en procesos de selección en los que participa un gran número de aspirantes, ya que

presentan la ventaja de que se pueden aplicar en grupo y permiten recoger, en un breve período de tiempo, información sobre las características de muchas personas, aportando de esta manera agilidad al proceso. También son utilizadas cuando se trata de seleccionar perfiles con características muy concretas en los que tienen una gran importancia los rasgos de personalidad, como ocurre, por ejemplo, en los cuerpos de seguridad del Estado: policía, guardia civil, etc....

La elección de la prueba psicotécnica a utilizar dependerá de lo que en cada caso se desee evaluar, ya que no todos los tests miden lo mismo. Así, podremos tener los siguientes tipos de pruebas psicotécnicas:

- pruebas de inteligencia;
- pruebas de aptitudes;
- pruebas de personalidad.

Por otra parte, el tipo de pruebas también puede variar según el puesto para el que se realiza la selección; de este modo, serán distintas si vamos a seleccionar a un vendedor, a un decir, la capacidad intelectual. Sus ítems suelen referirse a series de números, figuras, letras o palabras.

Ejemplo

1. ¿Cuál de las siguientes palabras indica lo contrario a Norte?

- a. Este b. Oeste c. Sur d. Ecuador

2. El pie es para la pierna lo que la mano es para:

- a. El codo b. El dedo c. El brazo d. El hombro e. La piel

3. ¿Qué número es el siguiente en esta serie?

2 – 1 – 4 – 3 – 6 – _____

- a. 7 b. 9 c. 1 d. 5

Soluciones

1. c

2. c

3. d

D. PRUEBAS DE APTITUD

Las pruebas de aptitud miden la capacidad de los candidatos para la realización de una serie de tareas, evaluando la destreza que demuestran en la ejecución de cada una de ellas. Dependiendo de las características del puesto se medirán las aptitudes necesarias para el desarrollo de las labores propias del mismo; es decir, se realizarán pruebas que evalúen las que se consideran más importantes para la ejecución del trabajo. Algunas de las aptitudes que suelen valorarse son las siguientes:

- Atención.
- Percepción.
- Memoria.
- Orientación espacial.
- Aptitudes verbales.
- Aptitudes numéricas.

El uso de pruebas psicotécnicas para la valoración de candidatos en determinados puestos es tan habitual que se han elaborado algunas específicas para la selección en ellos, tal es el caso de los tests de aptitudes administrativas, las pruebas de aptitudes básicas para la informática, los tests de habilidades comerciales, las pruebas para conductores, etc.

E. PRUEBAS DE PERSONALIDAD

Estas pruebas tienen como fin identificar las características de personalidad de los candidatos, de modo que se pueda, en función de los resultados obtenidos en las mismas, determinar la adecuación de cada aspirante al puesto de trabajo y sus posibilidades de adaptación al mismo, a la empresa e incluso a los compañeros.



Los principales aspectos que evalúan estas pruebas son: autocontrol, estabilidad emocional, introversión-extroversión, capacidad de adaptación, responsabilidad, autoestima, capacidad de organización, iniciativa, ansiedad, etc....

Hay dos tipos de pruebas de personalidad que se corresponden, a su vez, con instrumentos de medición de diferentes características; éstas son las pruebas objetivas y las pruebas subjetivas, también llamadas proyectivas.

- **Pruebas objetivas:** Son aquéllas que utilizan como instrumento de medición los cuestionarios, los inventarios y las escalas. Los cuestionarios son tests formados por preguntas con varias opciones de respuesta; los inventarios están constituidos por frases afirmativas o negativas a las que hay que responder; y las escalas valoran la frecuencia de las conductas descritas en cada ítem. Es importante tener en cuenta que en este tipo de pruebas se debe ser totalmente sincero al responder pues incluyen ítems cuya finalidad es detectar si el individuo que los está realizando está mintiendo o no. Por tanto, no se debe caer en la tentación de marcar la opción que creemos nos beneficiará más para lograr el puesto ya que el test mismo detectará estas “falsedades”, lo que podría ser causa de la eliminación inmediata del candidato.

Ejemplo

1. Cuando tengo algún problema prefiero...
 - A. Resolverlo solo
 - B. Término medio
 - C. Discutirlo con otros
2. Prefiero tener...
 - A. Un gran grupo de amigos
 - B. No estoy seguro
 - C. Pocos amigos pero de confianza
3. Disfruto más viendo una película de...
 - A. Acción
 - B. No estoy seguro
 - C. Humor

Soluciones

No existen respuestas correctas o incorrectas para los tests de personalidad.

a. b. c. d.

- **Pruebas subjetivas o proyectivas:** En ellas, los instrumentos que se utilizan para determinar las características de la personalidad del candidato son la realización de dibujos, la interpretación de láminas o la finalización de un relato. Este tipo de pruebas se utiliza con muy poca frecuencia en selección de personal debido a la complejidad que supone la interpretación de los resultados.

Recomendaciones

Las condiciones en las que nos encontremos a la hora de realizar las pruebas psicotécnicas influirán notablemente en los resultados que lograremos en las mismas; por eso, es muy importante que nos encontremos descansados y tranquilos.

Debemos prestar mucha atención a las instrucciones que se nos faciliten. En caso de que nos surja alguna duda, deberemos plantearla en este momento; una vez iniciada la prueba muy probablemente no estará permitido realizar preguntas. Antes de responder, es importante leer las preguntas cuidadosamente y asegurarnos muy bien de qué es lo que nos piden que hagamos. Para la realización de estas pruebas suele haber un tiempo limitado que se respeta escrupulosamente. Por ello, en caso de que nos encontremos con un ítem cuya respuesta no logramos averiguar en un margen razonable, es recomendable pasar al siguiente; si al terminar de responder a todas las preguntas aún nos quedan algunos minutos, podremos entonces volver a aquéllas que no supimos contestar anteriormente.

En las pruebas que miden los rasgos de personalidad no hay respuestas verdaderas ni falsas; se trata de responder sinceramente, sin pretender dar una imagen que no se corresponda con la realidad, ya que en ellas es posible detectar las mentiras, lo que conllevaría, muy probablemente, la eliminación del candidato.

Es importante ser puntual y cuidar nuestra imagen ya que, aunque no se trata de una entrevista personal, durante la realización de estas pruebas estaremos, muy probablemente, en presencia de alguno de los seleccionadores. Debemos recordar llevar un bolígrafo, un lápiz y una goma de borrar por si nos fueran necesarios.

F. DINÁMICAS DE GRUPO

Las dinámicas de grupo consisten en la realización, por parte de los candidatos, de una serie de actividades con el fin de que los seleccionadores puedan observar y evaluar su comportamiento y actitudes dentro de un grupo de trabajo, generalmente compuesto por unas diez personas, mientras realizan unas tareas concretas previamente propuestas.

Actualmente, en la mayoría de los empleos se valoran aspectos que son difíciles de medir en una entrevista de selección como, por ejemplo, la capacidad de trabajo en equipo, el control emocional, etc.; para ello se utilizan las dinámicas de grupo, las cuales permiten observar comportamientos y actitudes de los candidatos referidos a:

- ✦ Capacidad de comunicación.
- ✦ Capacidad de trabajo en equipo.
- ✦ Capacidad de resolución de problemas.
- ✦ Capacidad de persuasión.
- ✦ Iniciativa.
- ✦ Control emocional.
- ✦ Actitudes.
- ✦ Habilidades sociales.

TIPOS DE DINÁMICAS DE GRUPO

- **Ejercicios de presentación.** Consisten en la realización de un juego con el fin de que todos los miembros del grupo se presenten y expliquen algún aspecto de su currículum vitae.

- **Debate.** El seleccionador propone a los candidatos un tema sobre el que se plantea una discusión. En este tipo de pruebas no suele valorarse la opinión expresada por los aspirantes, sino cómo éstos exponen su argumentación; así, se evaluará el que ésta sea clara y concisa, ya sea a favor o en contra de las tesis planteadas por los otros miembros del grupo.

Es recomendable participar activamente en el debate, aunque sin olvidar dar opción a los demás a expresar también sus opiniones; es decir, se debe tener cuidado de no acaparar los turnos de palabra ni la atención general durante todo el tiempo. Además, la exposición habrá de hacerse siempre de modo respetuoso y con el adecuado tono de voz, ya que en estas pruebas se valora notablemente la actitud que el candidato muestre.

Recomendaciones

Participar activamente en el debate, exponiendo nuestra argumentación y rebatiendo las proposiciones con las que no estamos de acuerdo. Expresar nuestras ideas dirigiéndonos a todo el grupo, de manera razonada y defendiendo nuestra postura con convicción.

En los juegos de cooperación la actitud debe ser la de colaborar para el logro de la solución de las actividades planteadas.

G. OTRO TIPO DE PRUEBAS

Pruebas de conocimientos. Tratan de valorar si los candidatos cuentan con los conocimientos necesarios para el adecuado desempeño profesional en el puesto de trabajo al que optan. Para ello, se les propone la realización de unas pruebas, las cuales podrán ser tanto orales como escritas, que versarán sobre contenidos específicos relacionados con el puesto de trabajo, sobre cultura general o sobre idiomas.

Respecto a las pruebas de cultura general, hemos de destacar que algunas de ellas pueden ser de gran dificultad, conteniendo preguntas que pueden versar tanto sobre Historia, Literatura, Geografía, etc., como sobre temas de actualidad de ámbito nacional o internacional.

Muchas de estas cuestiones podrán también, en muchos casos, referirse a la Comunidad Autónoma o provincia donde se realiza la prueba en cuestión.

Grafología. La grafología estudia la escritura de los individuos pretendiendo, a través de ésta, conocer su personalidad y actitudes. Para ello, el grafólogo analiza, entre otros elementos, la rapidez, la presión, el tamaño, la inclinación o la continuidad de los trazos, consiguiendo así información que es muy difícil descubrir con otro tipo de técnicas. Cuando en una oferta de empleo nos piden que adjuntemos una carta de presentación manuscrita es porque, probablemente, van a proceder a la realización de un estudio grafológico. Aunque en nuestro país aún no son muy utilizadas este tipo de pruebas, sí son de uso frecuente en otros países de la Unión Europea, donde los procesos de selección suelen incluir un informe grafológico de los candidatos

6. BIBLIOGRAFÍA DE INTERES

- ALBRECHT, K. (2006): *“Inteligencia social”*. Vergara, Barcelona.
- ALLES, M (1998): *“Empleo. El proceso de selección. La incidencia de la empleabilidad y el desempleo en la atracción e incorporación de recursos humanos”*. Ed. Economía y empresa, Buenos Aires, Argentina.
- ALLES, Martha Alicia (1998): *“Cómo manejar su carrera”*. Ed. Granica, Buenos Aires, Argentina.
- ALLES, Martha Alicia (1999): *“La entrevista laboral”*. Ed. Granica, Buenos Aires, Argentina.
- ALVAREZ, P (1999): *“Vías para encontrar trabajo”*. Ed. Economía y empresa, Madrid.
- ANDERSON, CHRIS (2007): *“La economía Long Tail: de los mercados de masas al triunfo de lo minoritario”*. Ed. Urano, Barcelona.
- ANDERSON, CHRIS (2009): *“Gratis: el futuro de un precio radical”*. Ed. Urano, Barcelona.
- BRANDEN, Nathaniel (1999): *“La autoestima en el trabajo”*. Ed. Paidós, Barcelona.
- CASAS I BARTOL, Josep (1992): *“Cómo reclutar y seleccionar el personal”*. Ed. De Vecchi, Barcelona.
- CORNALBA, F. (2005): *“Transformar los deseos en resultados”*. Ed. Vecchi, Barcelona.
- COVEY, S. R. (1998): *“Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa”*. Ed. Paidós Ibérica, Barcelona.
- CHRISTAKIS, Nicholas A.; FOWLER, James H.(2009): *“Conectados”*. Ed. Taurus, Barcelona.
- CURTICHS, JAVIER, ET AL (2011): *“Sentido Social”*. Ed. Profit. Barcelona
- D’APRIX, R (1999): *“La comunicación para el cambio. Cómo conectar el lugar de trabajo con las cambiantes demandas del empleo”*. Ed. Economía y empresa, Barcelona.
- DANS, ENRIQUE (2010): *“Todo va a cambiar”*. Ed. Deusto, Barcelona.
- DE JONG (2010): *“Sácale partido a Internet”*. Ed. Ediciones Gestión 2000, SA, Barcelona.
- DECHANCE, J. (2005): *“Hablemos claro: claves para potenciar la comunicación en las relaciones personales”*. Ed. Edaf, Madrid.



- DÍAZ, AMPARO (2011): *“El talento está en la red”*. Ed. LID, Madrid.
- FUNDACIÓN CARLOS III: *“Cómo hacer despegar la carrera”*. Nueva Economía/El Mundo. 3 de Octubre 1999, pag. 35.
- FUNDACIÓN KNOW HOW: *“Las más deseadas”*. ABC/Nuevo Trabajo. 4 de Julio 1999, pag. 9.
- GAN Federico, FARRES Santiago, MOLERA Olga, PASMONTES Mercedes (1999): *“Cómo tener el futuro en tus manos”*. Ed. Apóstrofe, Barcelona.
- GODIN, SETH (2008): *“La vaca púrpura: diferénciate para transformar tu negocio”*. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
- GOLEMAN, Daniel (1995): *“Inteligencia emocional”*. Ed. Kairos, Barcelona.
- KAUSHIK, AVINASH (2010): *“Analítica Web 2.0: el arte de rendir cuentas online y la ciencia de centrarse en el cliente”*. Ed. Gestión 2000, SA, Barcelona.
- LEVINE, RICK ET AL (2008): *“El manifiesto Cluetrain: el ocaso de la empresa convencional”*. Ed. Deusto, Barcelona.
- LI, CHARLENE, y BERNOFF, JOSH (2009): *“El mundo Groundswell: Cómo aprovechar los movimientos sociales espontáneos de la red”*. Ed. Empresa activa, Barcelona.
- LLADÓ, Jaime y VALLS Antonio (1997): *“Consiga el éxito en su trayectoria profesional”*. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
- NAFRÍA, ISMAEL. *“Web 2.0. El usuario, el nuevo rey de Internet”*. Ed. Gestión 2000, Madrid.
- NIETO, Silvia (1999): *“Cómo ascender en la empresa”*. Ed. Emprendedores. Temas de hoy, Madrid.
- PÉREZ ORTEGA, ANDRÉS (2008): *“Marca Personal. Cómo convertirse en la opción preferente.”* Ed. ESIC, Madrid.
- PICCARDO, Nicoletta (1992): *“Cómo conseguir el éxito profesional”*. Ed. De Vecchi, Barcelona.
- POPOVICH, Igor (1996): *“El éxito en las entrevistas de trabajo”*. Ed. Pirámide, Madrid.
- PUCHOL, LUIS (1993): *“La venta de si mismo”*. Ed. ESIC, Madrid.
- REICHEL, WOLFGANG (1996): *“Estrategias para conseguir trabajo”*. Ed. Drac, Madrid.
- REYNOLDS, GARR (2009): *“Presentación Zen: ideas sencillas para el diseño de presentaciones”*. Ed. Pearson Prentice Hall, Madrid.
- ROVIRA, A. Y TRIAS, F. (2004): *“La buena suerte”*. Ediciones Urano, Barcelona.
- SERRANO AZAT, G (1999): *“Cómo hacer un currículum”*. Ed. Economía y empresa. Madrid.

- SUÁREZ SÁNCHEZ-OCAÑA, ALEJANDRO (2011): *“Ha llegado la hora de montar tu empresa”*. Ed. Deusto, Barcelona.
- TYE, JOE (1999): *“1001 ideas para triunfar en su carrera”*. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
- UNDA BARRENA, A: *“Cómo hacer despegar la carrera”*. Nueva Economía/El Mundo. 3 de Octubre 1999,
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2000): *“Qué debes saber para mejorar tu empleabilidad”*. Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2002): *“Manual para la Creación de Empresas por Universitarios”*. Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2006): *“+100 de actividades para el desarrollo de competencias profesionales en el ámbito universitario”*. Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2006): *“Competencias Profesionales en los titulados UMH”*. Ed. Universidad Miguel Hernández, Elche.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2010): *“Competenciándote. 10 historias para desarrollar competencias profesionales”*. Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE (1998): *“Qué debes saber para buscar trabajo”*. Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- URÍA, Felipe (1995): *“El outplacement”*. Ed. Pirámide, Madrid.
- VALLS, Antonio (1998): *“Las 12 habilidades directivas clave”*. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
- VAN-DER HOFSTADT, C. J. (2005): *“El libro de las habilidades de comunicación”*. Ed. Díaz de Santos, Madrid.
- VAN-DER HOFSTADT, C. J. y GÓMEZ GRAS, J.M. (2006): *“Competencias y habilidades profesionales para universitarios”*. Ed. Díaz de Santos, Madrid

WEB

- <http://www.ich.es/Empleabilidad/FactPsicoOcupa/FactPsicoOcupa.php>
- <http://www.testvocacional.es/profesiones/>
- http://w28.bcn.cat/_ch_/tip/app.php?gAppId=tip&gInterfaceLanguage=es&gEnvironment=singleWeb
<http://www.sepe.es/>



- <http://www.sistemanacionalempleo.es/>
- <http://www.meyss.es/es/enlaces/enlaces-comunidades.htm>
- <http://www.madrid.org>
- <http://www.paginasamarillas.es/search/empresas-trabajo-temporal/all-ma/all-pr/all-is/all-ci/all-ba/all-pu/all-nc/1?pext=agen&GS-LI-294-GEN>
- http://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo =inicio
- <http://www.donempleo.com/empresas.asp>
- <http://www.infojobs.net/>
- <http://www.laboris.net/> <http://es.trabajar.com/>
- <http://www.infoempleo.com/>
- <http://www.redtrabajar.com/>
- <http://www.wiseri.com/>
- <http://www.twitjobsearch.com/>
- <https://jobssy.com/es>
- <http://www.quieroempleo.com/Default.aspx>
- <https://www.linkedin.com/>
- <http://www.xing.com/>
- <http://eu.experteer.com/>
- <http://www.viadeo.com/es/connexion/>
- <http://www.doyoubuzz.com/us/>
- <http://www.autoempleo.net/>
- <http://www.avalmadrid.es/inicio.html>